Betriebsvertretung der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsrätegesetzes (§ 62 BRG)

Dissertation

zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau.
Vorgelegt von

Martin Renner

Breslau 1930.

Spezial-Druckerei für Dissertationen Dr. Hermann Eschenhagen, Ohlau in Schlesien

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Gedruckt mit Genehmigung
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau.

Berichterstatter: Prof. Dr. Rosenstock-Hüssy.

Meinen lieben Eltern!

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546319_0066

Inhaltsverzeichnis.

Seite

A. Auslegung des § 62 des Betriebsrätegesetzes:

I. Schwierigkeiten bei Errichtung von Betriebsräten. 1

II. Bildung der Sondervertretungen auf Grund eines Tarifvertrages. . 2

III. Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages. . . . 2

B. Die Gewerkschaften als Vertragsparteien:

I. Ihr Einfluß auf die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen. 4

II. Ihr Einfluß auf die Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen. 8

C. 1. Tarifliche statt der gesetzlichen Betriebsvertretungen mit gesetzlicher Kraft im Baugewerbe und dem Baugewerbe verwandten Stuckgewerbe: 10

Ia. Die Bau- und Platzdelegierten. . . . . .

1. Durch sie Ersatz der Betriebsräte und Betriebsobleute. . . 11

2. Wahl oder Ernennung der Delegierten durch und für die Belegschaft, oder deren Bestimmung durch die Organisation. . . 12

3. Sonderstellung der Baudelegierten. 21

4. Ende des Amtes der Baudelegierten. 22

5. Fehlen der Betriebsvertretung. 29

6. Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretung. . . . 30

Ib. Die Delegiertenausschüsse im Baugewerbe.

1. Wahl der Delegiertenausschüsse, Amtsbeginn und Ende. . . 37

2. Ihre Aufgaben und Befugnisse. 39

II. Besonderheiten der Betriebsvertretungen im Stuckgewerbe. . . 41

III. Der Hafenbetriebsrat. (Sonderarbeitsrecht für Hamburg, Altona, Harburg und Unterelbe.) 44

IV. Der Betriebsartistenrat, die Betriebsvertretung in Varietés, Kabaretts usw 52

V. Die Betriebsvertretung der Notstandsarbeiter. 55

C. 2. Betriebsvertretungen ohne gesetzliche Kraft.

1. Die Betriebsvertretung nach dem Krankenkassentarif. . . . 62

2. Die Betriebsvertretung im Schiffergewerbe. (Binnenschiffahrt.) . 65

D. Vertretung der Nichttarifbeteiligten durch die gesetzliche Betriebsvertretung gemäß § 64 BRG. 66

E. Kritische Stellungnahme zu der aus § 62 und § 64 BRG. sich ergebenden Rechtslage. 66

Literatur.

I. Lehrbücher:

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Band, Verlag Bensheimer, Mannheim 1927.

Erwin Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts. Deichertsche Verlagsbuchhandlung. Leipzig 1927.

Jahrbuch des Arbeitsrechts: Herausgegeben von Hoeniger-Schulz-Wehrle, Verlag Bensheimer 1922/26.

Walter Kaskel: Arbeitsrecht in der Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft XXXI, 3. erweiterte Auflage, Verlag Springer, Berlin 1928.

Walter Kaskel: Das neue Arbeitsrecht. Verlag Springer, Berlin 1921.

Wilhelm Silberschmidt: Das Deutsche Arbeitsrecht, München 1923/26.

Hugo Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Auflage, Verlag Fischer, Jena 1927.

II. Kommentare:

Dersch: Betriebsrätegesetz, 5. Auflage, Verlag Bensheimer, Mannheim 1922.

Georg Flatow: Betriebsrätegesetz, 12. Auflage. Verlag Springer, Berlin 1928.

Georg Flatow: Kommentar zum Betriebsrätegesetz. Buchhandlung Vorwärts, Berlin 1920.

Feig-Sitzler: Betriebsrätegesetz, 11. und 12. Auflage. Verlag Vahlen, Berlin 1928.

Alfred Gürteler: Kommentar zum Betriebsrätegesetz. Hanseatische Verlagsanstalt 1920.

Hermann Schulz: Wahl und Aufgaben der Betriebsräte, Verlag Springer, Berlin 1920.

Stier-Somlo: Kommentar zum Betriebsrätegesetz. Verlag Vossische Buchhandlung, Berlin 1921.

III. Zeitschriften:

Arbeitsrecht, Jahrbuch für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, herausgegeben von Dr. Potthoff, Verlag Heß, Stuttgart.

Blätter für Arbeitsrecht, Beilage der Deutschen Arbeitgeberzeitung.

Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, e. V.

Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, herausgegeben von Dr. Kallee, Verlag für Wirtschaft und Verkehr, Stuttgart.

Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin. (Nicht mehr bestehend.)

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, herausgegeben von Dr. Dersch, Dr. Kaskel, Dr. Sitzler, Dr. Syrup, Verlag Bensheimer, Mannheim.

Schlichtungswesen, Monatsschrift für Schlichtung und Arbeitsrecht, herausgegeben von der Vereinigung der Deutschen Schlichtungsausschüsse. Verlag Stähle und Friedel, Stuttgart. (Früher Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse in Württemberg.)

Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, Meißners Verlag, Hamburg.

Arbeitsrecht und Schlichtung, „Das Schlichtungswesen", herausgegeben von Joerges.

Das Baugewerbe, Mitteilungen und Nachrichten des Deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe, Berlin, Verlagsgesellschaft Elsner.

Das Rhein.-Westf. Baugewerbe, Wochenschrift des Rhein.-Westf. Baugewerbeverbandes e.V., Essen.

Der Grundstein, Wochenblatt des Deutschen Baugewerksbundes, Hamburg.

Baugewerkschaft, Organ des Zentralverbandes christlicher Bauarbeiter Deutschlands, Berlin.

Der Zimmerer, Organ des Zentralverbandes der Zimmerer und verwandten Berufsgenossen Deutschlands (Sitz Hamburg), Hamburg.

IV. Rechtsprechung:

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte, Verlag Bensheimer, Mannheim.

Rechtsprechung des Arbeitsrechts, 1914—1927, herausgegeben von Potthoff, Jadesohn, Meissinger, Verlag Heß, Stuttgart 1927.

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen, herausgegeben von Teichmann, Heizmanns Verlag, Berlin.

V. Sonstiges:

Karl Freiherr von Düring: Die Organisation der Arbeit im Hamburger Hafen, Verlag Meißner, Hamburg 1925.

Dr. W. Jaerisch: Hafenarbeitsrecht für Hamburg, Altona, Harburg und Unterelbe. Verlag Meißner, Hamburg 1927.

Handwörterbuch der Rechtswissenschaften, herausgegeben von Stier-Somlo und Elster, Verlag Gruyter und Co., Berlin.

Geschäftsberichte des Deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe e.V., Berlin, vom Jahre 1924/26, 1926/27, 1927/28.

Tarifverträge:

Reichstarifvertrag für Hoch-, Beton- u. Tiefbauarbeiten.

Reichstarifvertrag für stuckgewerbliche Arbeiten,

Tarifvertrag für die Verwaltungen der Krankenkassen,

Zusatzvertrag über den Hafenbetriebsrat zum Tarifvertrage für den Hafen von Hamburg-Altona und für Harburg,

Tarifvertrag für das Varieté- und Kabarettgewerbe,

Ordnung für die Beschäftigung von Notstandsarbeitern, herausgegeben vom Arbeitsnachweisamt Breslau 1926.

Ausführung.

A I

Voraussetzung für Errichtung eines Betriebsrates nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes ist ein Betrieb, in welchem mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind. (§ 1 BRG.) Zu den Formalvorschriften des Gesetzes zwecks Bildung einer Betriebsvertretung gehört ein regelmäßiger Betrieb, in dem die Arbeitnehmer dauernd beschäftigt werden.

Sinn und Zweck des Gesetzes ist, allen Gruppen von Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, Betriebsvertretungen zu bilden. Für einen großen Teil von Arbeitnehmern entfällt nun die zwingende Vorschrift des Gesetzes: Ein regelmäßiger Betrieb und die dauernde Beschäftigung, wie zum Beispiel für die Bauarbeiter. Der Saisoncharakter des Baugewerbes bringt es mit sich, daß die Bauarbeiter nicht in einem regelmäßigen Betriebe beschäftigt werden können, weil die Bauarbeit nicht den Charakter einer dauernden Beschäftigung hat. Es entfällt die Möglichkeit der Beschäftigung im Winter oder bei schlechter Witterung. Ebenso entfällt die Vorschrift eines regelmäßigen Betriebes, denn die Bauarbeiter eines Bauunternehmers sind regelmäßig auf verschiedene Bauplätze verteilt, auch geht die durchschnittliche Dauer eines Betriebes, hier der Baustelle kaum über die Zeit eines Jahres hinaus.

Um nun diesen Gruppen von Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Bildung von Betriebsvertretungen zu geben, hat der Gesetzgeber die Bestimmungen des § 62 in das Betriebsrätegesetz eingefügt. § 62 sagt:

> „Ein Betriebsrat ist nicht zu errichten oder hört zu bestehen auf, wenn seiner Errichtung oder seiner Tätigkeit nach der Natur des Betriebes besondere Schwierigkeiten entgegenstehen ....“

Unter den besonderen Schwierigkeiten ist die Unmöglichkeit zu verstehen nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes

einen Betriebsrat zu errichten. Man hat hierbei die besonderen Schwierigkeiten vom Standpunkt der zu schützenden Arbeitnehmer zu beurteilen. Jedoch ist Voraussetzung, daß die besonderen Schwierigkeiten für einen ganzen Berufskreis bestehen. Es genügt nicht, daß in einem einzelnen Betriebe besondere Schwierigkeiten zur Errichtung der gesetzlichen Betriebsvertretung, des Betriebsrates, vorhanden sind. Der Ersatz der gesetzlichen Betriebsvertretung durch eine tarifliche regelt sich also nicht von Fall zu Fall.

A II

§ 62 fährt dann fort: „. . . . . und auf Grund eines für allgemein verbindlich-erklärten Tarifvertrages eine andere Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebes besteht oder errichtet wird."

Das Gesetz verlangt also zur Errichtung einer anderen Betriebsvertretung als dem Betriebsrat bzw. dem Betriebsobmann, das Vorhandensein eines Tarifvertrages, der besondere Bestimmungen über eine Betriebsvertretung enthalten muß. Grundlegend hierfür ist die Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 (RGBl. I. S. 1456). Somit ist der Tarifvertrag die Rechtsquelle für den Bestand einer Sondervertretung.

A III

Zur Rechtsgültigkeit der im Tarifvertrage vereinbarten Betriebsvertretung ist die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages durch das Reichsarbeitsministerium erforderlich. Diese erfolgt auf Grund des Gesetzes über die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen vom 23. Januar 1923. Der Zweck dieser Allgemeinverbindlicherklärung ist eine einheitliche Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen für den gesamten Kreis einer einheitlichen Berufsgruppe, erfaßt also nicht nur die Personen der Außenseiter, sondern auch die Arbeitsverträge (§ 2 TVO. vom 23. Dez. 1918). Dadurch wird eine gleichmäßige Regelung der durch einen Tarifvertrag getroffenen Bestimmungen erreicht, während in der Regel durch einen Tarifvertrag nicht alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Berufskreises gebunden werden, weil nicht alle Tarifbeteiligte sind (Außenseiter).

Die Wirkung der Allgemeinverbindlicherklärung ist die Unabdingbarkeit, die auch für die Außenseiter gilt. Die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit erfolgt nur dann durch das Arbeitsministerium, wenn der Tarifvertrag Bestimmungen enthält, die für die Allgemeinheit, hier also die gesamte Berufsgruppe des Deutschen Reiches (z. B. Baugewerbe), überwiegende Bedeutung haben.

> Hierzu Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig 1927, Seite 97, unter I 1: „Der Tarifvertrag muß schon als solcher überwiegende Bedeutung für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des tariflichen Berufskreises im Tarifgebiet besitzen, d. h. schon Kraft seiner eigenen Rechtswirkung die Mehrheit der betreffenden Arbeitsvertragsverhältnisse beherrschen."

Es ist hierbei allerdings darauf hinzuweisen, daß die Unabdingbarkeit, die durch die Allgemeinverbindlicherklärung hervorgerufen wird, nur den normativen Teil eines Tarifvertrages trifft, nicht aber dessen obligatorischen Teil. Der normative Teil eins Tarifvertrages regelt die Bestimmungen des Einzelarbeitsverhältnisses, während der obligatorische Teil die Beziehungen der Tarifparteien umfaßt. Die Bestimmungen eines Tarifvertrages über die Betriebsvertretungen gehören nun zwar an und für sich zum obligatorischen Teil eines Tarifvertrages. Somit würden also die Arbeitnehmer von nichtbeteiligten Arbeitgebern dieser Betriebsvertretung verlustig gehen. Tatsächlich hat aber der Gesetzgeber gewollt, daß diese Betriebsvertretungen nicht nur den Tarifbeteiligten kraft ihrer Verbandseigenschaften zustehen, sondern daß sie als objektives Recht für einen ganzen Berufskreis bestehen. Dies wird auch von der Rechtssprechung anerkannt, (Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin, Kammer 4, vom 12. 3. 28 (104 S. 179/28).

Dies ist auch Auffassung der Literatur. Flatow führt in: Betriebsrätegesetz Berlin 1928 S. 230 unter 1 Allgemeines zur Besprechung des § 62 BRG. folgendes aus: In der Vorschrift der §§ 62 ff. liegt im übrigen zugleich eine Fortbildung des Tarifvertragsrechtes selbst; durch den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag werden hier nicht nur Rechte der einzelnen berufsangehörigen Arbeitnehmer gegen den einzelnen Arbeitgeber (§ 1 der Verordnung vom 23. 12. 18) erzeugt (normative Bestimmungen im Sinne des Tarifrechts), sondern

auch die Rechte und Pflichten der Tarifparteien, von ihren Mitgliedern einerseits die Errichtung, andererseits die Anerkennung der Betriebsvertretungen zu fordern (obligatorische Bestimmungen im Sinne des Tarifrechts), als objektives Berufsrecht auf den ganzen Berufskreis ausgedehnt. Der Tarifvertrag ist in diesem Falle unmittelbares Berufsgesetz nicht nur für das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, sondern auch für die Errichtung der Organe des Betriebes. Daher ist hier die Allgemeinverbindlicherklärung eines nur die Betriebsvertretungen regelnden Tarifvertrages rechtswirksam möglich, vorausgesetzt, daß die übrigen Voraussetzungen — Anm. 4 — erfüllt sind (vgl. das Beispiel z. Zt. im Baugewerbe, wo eine Vereinbarung vom 9. 10. 24 über die Betriebsvertretung der Arbeiter für allgemein verbindlich erklärt ist.)

B I

Grundlegend für die Bildung von Sondervertretungen ist also ein Tarifvertrag und die Erfüllung der Vorschriften des § 62 BRG. Die Parteien des Tarifvertrages sind die Arbeitgeber auf der einen und die Arbeitnehmer auf der anderen Seite. Voraussetzung für den Abschluß eines Tarifvertrages ist aber die Tariffähigkeit, die Fähigkeit, Tarifverträge abzuschließen. Auf Seiten der Arbeitnehmer besitzen diese nur die „Vereinigungen von Arbeitnehmern". Dies wird von der Tarifvertragsordnung vom 23. 12. 18, abgeändert durch Gesetz vom 23. 1. 23, RGBl. S. 67, in § 1 als Bedingung für einen Tarifabschluß vorausgesetzt. Dieser Vorschrift entsprechend ist ein Tarifvertrag „ein schriftlicher Vertrag zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern". Arbeitgeber sind stets tariffähig, während für die Tariffähigkeit der Vereinigungen von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern „die Eigenschaft unmittelbarer, reiner Arbeitgeber oder reiner Arbeitnehmervereinigungen und deren Tarifberechtigung Voraussetzung ist. Unter dem Erfordernis der Tarifberechtigung der wirtschaftlichen Vereinigungen ist die Fähigkeit zu verstehen, die Regelung und den Abschluß von Tarifverträgen in ihren Aufgabenkreis zu beziehen. Insoweit diese Vereinigungen spezifische Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberinteressen vertreten, sind sie tariffähig. Sie vertreten also die wirtschaftlichen Interessen ihrer Gruppen. Die politische Umwälzung des

Jahres 1918 brachte den Arbeitnehmern auf großer Grundlage die Anerkennung des Rechts, ihre Interessen, insbesondere ihre wirtschaftlichen Interessen, durch Vereinigungen (Gewerkschaften) wahrnehmen zu lassen. Im Artikel 165 der Reichsverfassung vom 11. August 1919 wurde dies festgelegt:

„Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.

Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten ....."

In dem Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 werden die Versprechungen der Reichsverfassung Art. 165 zum Teil verwirklicht. Neben ihrer Eigenschaft als reine wirtschaftliche und soziale Interessenvertretungen sollen die Betriebsvertretungen ihre Tätigkeit in den Dienst des Aufbaues und Ausbaues des Betriebes stellen. Durch dieses Recht der Mitarbeit an der Betriebsleitung durch einen Erfahrungsaustausch ist zugleich das Mittel gegeben, der Arbeiterschaft das Interesse an ihrer Tätigkeit und Arbeit zu stärken.

Auf Seiten der Arbeitnehmer sind die Gewerkschaften und ähnliche Vereinigungen die Interessenvertretungen. Bei Abschlüssen von Tarifverträgen erscheinen sie als Vertragsparteien. In der Nachkriegszeit gewinnen die Gewerkschaften schnell an Stärke. Sie werden auf sozialpolitischen und arbeitsrechtlichem Gebiete zu starken Faktoren, deren Wünsche und Forderungen nicht mehr unberücksichtigt bleiben können. So bleibt auch die Betriebsräteentwicklung stark beeinflußt durch die Gewerkschaftsbewegung. Sind doch nach dem Erlaß des Reichsarbeitsministeriums vom 21. August 1920:

„Die Betriebsräte im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse Organe der Arbeitnehmerschaft; damit ist ihnen aber keine eigene Rechtspersönlichkeit im juristischen Sinne verliehen."

Durch Abschluß von Tarifverträgen können die Gewerkschaften durch Erweiterungen der Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen ihren Einfluß weitgehend geltend machen. Eine Einschränkung der Befugnisse und Aufgaben der

Betriebsvertretungen dagegen ist nicht möglich. Dies ist ausdrücklich in dem Bescheide des Reichsarbeitsministers zum Betriebsrätegesetz vom 6. März 1920 — I. A. 979 gesagt:

> „Der Ersatz der gesetzlichen Betriebsvertretung durch eine tarifliche Vertretung setzt nach § 62 des Gesetzes nicht nur die allgemeine Verbindlichkeit voraus, sondern ferner, daß der Errichtung oder der Tätigkeit des gesetzlichen Betriebsrates nach der Natur des Betriebes besondere Schwierigkeiten entgegenstehen. Dies ergibt sich klar aus der Verwendung des Wörtchens „und" vor „auf Grund". Nach der Entstehungsgeschichte des Gesetzes sollte auf diese Weise eine Verschiedenheit der Organisation der Betriebsvertretungen nach Möglichkeit verhindert werden. Unberührt hiervon bleibt, wie ich ausdrücklich bemerke, die Möglichkeit, durch Tarifvertrag die Aufgaben und Befugnisse der gesetzlichen Betriebsvertretungen zu erweitern."

Auch § 31 BRG. sichert den Gewerkschaften, ebenso wie den Arbeitgebern, einen Einfluß auf den Betriebsrat insofern, als auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder eines Betriebsrates je ein Beauftragter der im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitnehmer zu den Sitzungen mit beratender Stimme zuzuziehen ist.

Die Betriebsräte sind also den Beeinflussungen der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer nicht entzogen. Sie sind gleichsam ein Ausfluß des gewerkschaftlichen Willens, wenn sie auch nicht direkt dem Willen und der Anordnung dieser unterworfen sind. Dies kommt im § 8 BRG. deutlich zum Ausdruck, wenn gesagt wird:

> „Die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, wird durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt."

Der Sinn dieser Bestimmung ist also dahin auszulegen, daß die Betriebsvertretungen den Einfluß der wirtschaftlichen Vereinigungen auf die Arbeitnehmer des Betriebes nicht behindern sollen. Die Tätigkeit der Betriebsvertretungen soll eine ergänzende der wirtschaftlichen Vereinigungen (Gewerkschaften usw.) sein. Daß dieses mit Hilfe des Tarifvertrages am wirksamsten geschieht neben jeder anderen unmittelbaren Unterstützung, ist weiter oben bereits erwähnt worden.

Nach § 47 BRG[1] kann je ein Beauftragter der im Betriebe vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer mit beratender Stimme an den Betriebsversammlungen teilnehmen.

Auch in § 66 Abs. 3 BRG. bleibt der Einfluß der Gewerkschaften gesichert, wenn gesagt wird:

„Der Betriebsrat hat die Aufgaben, insbesondere vorbehaltlich der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten (§ 8) bei Streitigkeiten des Betriebsrates, der Arbeitnehmerschaft .... den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle anzurufen."

Hieraus ergibt sich für die Betriebsvertretung die Pflicht zur Neutralität bei Kämpfen, die von den Gewerkschaften getragen werden. Sie darf also keinerlei Unterstützung gewähren. Die einzelnen Mitglieder der Betriebsvertretung treten also in diesem Falle in die Stellung der übrigen Arbeitnehmer ein und haben sich jeder Maßnahme in dem Arbeitskampfe zu enthalten.

Andererseits bestimmt § 66 Abs. 6 BRG. die Aufgaben des Betriebsrates:

„.... und für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft einzutreten."

Die Betriebsvertretung hat also innerhalb der Belegschaft für Duldung der anders Organisierten oder Nichtorganisierten einzutreten. Dem Arbeitgeber gegenüber erscheint sie als Hüterin der gewerkschaftlichen Rechte, denn es ist ihre Pflicht jede Bevorzugung oder Benachteiligung der verschieden Organisierten zu verhindern zu suchen, gegebenenfalls nach § 84 BRG. das Einspruchsverfahren zu beschreiten. Eine weitere engere Zusammenarbeit der Betriebsvertretungen mit den Gewerkschaften ergibt sich aus § 78 BRG., nach welchem die Betriebsvertretungen die Aufgabe haben

1. darüber zu wachen, daß in dem Betriebe die zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften und die maßgebenden Tarifverträge ..... durchgeführt werden."

---

1) Hierzu Flatow: Betriebsrätegesetz Berlin 1928, 12. Aufl. S. 197 zu § 47, Allgemeines: § 47 gehört ebenso wie § 31 zu dem im Ausschuß der Nationalversammlung eingefügten Vorschriften, die der Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses auf die Betriebsräte dienen sollen.

Da die Tarifvertragsgegner die Gewerkschaften sind, so erscheinen hier die Betriebsvertretungen als Aufsichtsorgane der Gewerkschaften und unterstehen somit auch ihren Einflüssen. Sie haben also das Recht einerTarifkontrolle.

Nach § 78 Abs. 2 BRG. steht ihnen die Aufgabe zu:

„... soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnissen mitzuwirken ...."

Hierzu sagt Flatow im „Betriebsrätegesetz" Berlin 28, auf Seite 321 unter 3:

„Die Worte „im Benehmen" stellen die Verpflichtung der mit dem Mitwirkungsrechte ausgestatteten Betriebsvertretung dar, bei der Geltendmachung ihres Rechts nicht den Zusammenhang mit den Arbeitnehmerverbänden zu verlieren, denen sie letzten Endes ihre Stellung und Sicherung verdanken. (Vgl. Quassowski N.Z.f.A. 1921 Sp. 185.) Sie sollen mit Hilfe des § 31 zu den Sitzungen, wenn möglich auch zu etwaigen Verhandlungen mit den Arbeitgebern selbst, Gewerkschaftsvertreter hinzuziehen, damit sie deren Erfahrungen aus anderen Betrieben und anderen Betriebsstreitigkeiten kennen und verwerten lernen. Sie sollen sich im Streitfall ihrer Hilfe vor dem Schlichtungsausschuß nach § 15 Abs. 3 der 2. AVO. zur SchlVO. bedienen."

B II

Während der Einfluß der Gewerkschaften auf die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen ein erheblicher ist, ist dieser auf deren Rechte und Pflichten eingeschränkt. Dies ist deshalb geschehen, um einer Rechtsunsicherheit, die daraus entstehen könnte, zu begegnen; die Vielfältigkeit der Interessen der einzelnen Gewerkschaften könnten dann durch die von ihnen abzuschließenden Tarifverträgen eine Uneinheitlichkeit innerhalb der Betriebsvertretungen hervorrufen.

Im Falle des § 36 BRG. ist den Gewerkschaften ein solcher Einfluß eingeräumt:

„Die durch die Geschäftsführung entstehenden notwendigen Kosten, einschließlich etwaiger Aufwandsentschädigungen, trägt der Arbeitgeber, sofern nicht durch Tarifvertrag etwas anderes bestimmt ist."

Diese Bestimmung hat aber keine praktische Bedeutung erlangt. Flatow in: Betriebsrätegesetz 28 (Berlin) S. 166 sagt hierzu richtig folgendes:

„Die Klausel bezüglich des Tarifvertrages stellt, was bei Schaffung des Gesetzes und ebenso bei Abgabe der Regierungserklärung (Sten. Berichte Spalte 4329) nicht beachtet worden ist, eine Erweiterung des Tarifvertragsbegriffes gegenüber § 1 der Verordnung vom 23. 12. 18 dar, indem danach der Tarifvertrag nicht Rechte aus dem Einzelarbeitsvertrage, sondern öffentliche Rechte, die aus der Zugehörigkeit zu einem öffentlich-rechtlichen Organ entspringen, regeln würde. In der Praxis ist die Bestimmung tot geblieben und muß es notwendig bleiben. Denn weder ist ersichtlich, wer statt des Arbeitgebers mit der Tragung der Kosten belastet werden sollte, noch ist der Tarifvertrag das geeignete Mittel zu einer solchen Abänderung des Gesetzes, da regelmäßig die verschiedenen Betriebsratsmitglieder unter verschiedene Tarifverträge fallen und eine verschiedene Regelung der Kosten die Rechtslage nur verwirren würde. (Vgl. Flatow, Betriebsräte und Gewerkschaften N.Z.f.A. 1924, 393)."

§ 61 BRG. regelt den Betriebsrätcaufbau bei großen öffentlichen Unternehmungen, der im Verordnungswege geregelt werden soll. Abs. 2 dieses Paragraphen besagt:

„Die Verordnung wird erlassen von der jeweils zuständigen Reichs- oder Landesregierungen nachVerhandlung mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer."

Die Arbeitnehmerorganisationen sollen also nicht nur mit ihren Wünschen gehört werden, es soll mit ihnen verhandelt werden. Hierbei ist ihnen also weitgehende Beeinflussung gesichert. Es ergibt sich aber aus dieser Bestimmung nicht, daß die zuständige Reichs- oder Landesregierung an die getroffenen Vereinbarungen gebunden ist.

Den größten Einfluß jedoch können die Gewerkschaften durch ihr Mitbestimmungsrecht bei Schaffung von Betriebsverfassungen nach den Vorschriften des § 62 BRG. auf dem Wege über den allgemein,verbindlich erklärten Tarifvertrag erreichen. In denVerhandlungen über Betriebsvertretungen im Rahmen eines Tarifvertrages kommen beide Parteien, also auch die Gewerkschaften, zu Wort. Hierbei können sie ihre

Ziele und Wünsche in Bezug auf den Aufbau und die Organisation der Betriebsvertretungen weitgehend geltend machen.

C 1

In erster Linie tragen die Bestimmungen des § 62 BRG. den Verhältnissen im Baugewerbe Rechnung.

Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Baugewerbes haben also die Befugnis, in eigener Rechtsprechung des Berufsstandes den Aufbau der Betriebsvertretungen der Arbeitnehmer selbst zu ordnen, durch Einigung im Tarifvertrage. In den Jahren von 1924 bis 1927 war zwischen den Parteien eine Einigung über einen abzuschließenden Tarifvertrag nicht zu erreichen. Trennende Beweggründe waren vor allem die verschiedene Auffassung über die Arbeitszeit, Lohnspanne, Akkordarbeit u. a. Um aber den gesetzlichen Vorschriften nachzukommen, einigte man sich über die Art der zu bildenden Betriebsvertretungen im Oktober 1924. Man übernahm aus dem abgelaufenen Tarifvertrage das System der Baudelegierten und schloß eine „Vereinbarung über die Betriebsvertretung der Arbeiter im Baugewerbe", wohlgemerkt, ohne daß dieser Vertrag die anderen Verhältnisse zwischen den Parteien regelte. (Vgl. oben S. 4 Zeile 9 ff.) Da es den Arbeitsfrieden im Baugewerbe zu sichern galt, entschloßen sich die Arbeitgeber im Jahre 1925 den Forderungen der Gewerkschaften nachzugeben, es gelang aber erst am 30. März 1927 endgültig zum Abschluß eines Reichstarifvertrages zu kommen, in welchem die Vereinbarungen über die Betriebsvertretungen wieder übernommen wurden, entsprechend dem Schlußsatz der „Vereinbarung über die Betriebsvertretung":

> „Kommt ein neuer Reichstarifvertrag zustande, so geht diese Vereinbarung in den Reichstarifvertrag über".

Der „letzte" Reichstarifvertrag[2] für Hoch-, Beton- und Tiefbauarbeiten" vom 30. März 1929 — eine Erneuerung des Tarifvertrages vom 30. März 1927 — enthält unter § 8 die Bestimmungen über die „Betriebsvertretung der Arbeiter." Einleitend wird gesagt:

---

2) Dieser Reichstarifvertrag ist abgeschlossen worden zwischen dem Deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe, dem Reichsverband des Deutschen Tiefbaugewerbes, dem Reichsverband Industrieller Bauunternehmungen als Arbeitgeber und dem Deutschen Baugewerksbund, dem Zentralverband der Zimmerer und verwandter Berufsgenossen Deutschlands, dem Zentralverband christlicher Bauarbeiter Deutschlands, dem Zentralverband der Maschinisten und Heizer sowie Berufsgenossen Deutschlands als Arbeitnehmerorganisationen.

Gemäß § 62 des Betriebsrätegesetzes wird für das Baugewerbe folgende Betriebsvertretung vereinbart. Es gibt

a) Bau- und Platzdelegierte,

b) Delegiertenausschüsse.

I A 1

§ 62 BRG. sagt im letzten Satz des ersten Abschnittes:

„. . . . Diese Vertretung hat die in diesem Gesetze dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben und Befugnisse."

In der Auslegung dieses Satzes ist nun Streit darüber entstanden, ob der Gesetzgeber tatsächlich die Befugnisse und Aufgaben dieser tariflichen Betriebsvertretungen auf die des gesetzlichen Betriebsrates beschränken wollte. Dem Sinne des § 62 BRG. ist dies aber nicht zu entnehmen. Vielmehr ergibt sich, daß in diesem Paragraphen die Betriebsvertretung im allgemeinen erwähnt wird, und als solche auch gemeint ist. Mithin ist also der Schluß zu ziehen, daß die Vorschriften über den Betriebsobmann entsprechend zur Anwendung gelangen können. Abs. 4 des § 8 des Reichstarifvertrages für das Baugewerbe sagt auch ausdrücklich:

„Die Delegierten gelten für Bau- oder Arbeitsstellen mit weniger als 20 Arbeitern als Betriebsobleute und für Bau- oder Arbeitsstellen mit 20 und mehr Arbeitern als Betriebsräte im Sinne des Betriebsrätegesetzes."

Für die Beurteilung der Stellung der Delegierten kommt es also auf die Größe des Betriebes, auf die Anzahl der zu vertretenden Arbeitnehmer an. Diese Feststellung der Unterscheidung beider Vertretungsarten ist deshalb von Wichtigkeit, weil das Amt des Betriebsobmannes im Gegensatz zu dem des Betriebrates nicht so weitgehend ist. So entfällt z. B. nach § 84 BRG. für den Betriebsobmann das Mitbestimmungsrecht bei Entlassungen der von ihm vertretenen Arbeitnehmer. Denn trotz der Vorschriften des § 92 BRG. Abs. 1:

‚Der Betriebsobmann hat die Aufgaben und Befugnisse, die nach § 66, § 78 Ziffer 1—7 und den §§ 71, 77 dem Betriebsrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat) zustehen",

wird von der Rechtsprechung und der Literatur dieses im Gesetz gesicherte Mitbestimmungsrecht dem Betriebsobmann nicht zuerkannt, da § 84 BRG. nicht in § 92, Abs. 1 BRG. erwähnt wird. (Vgl. hierzu: Sonderschlichtungsausschuß beim

RAM. vom 28. 1. 28, RABl. 1921 S. 445 unter V., JAR. 1, 140 ff., 151.)

Unter 1 b des Paragraphen 8 des Reichstarifvertrages[3] (RTV.) wird festgelegt:

„Es sind zu bestimmen bzw. zu ernennen:
bei einer Arbeiterzahl bis 5 ..... 1 Delegierter
„ „ „ von 6—19 ..... 1—2 Delegierte
„ „ „ von 20—49 ..... 3 Delegierte
u. s. w.

Nach dem eben gesagten sind also ein oder zwei Delegierte als Betriebsobmänner nach § 2 BRG., drei und mehr Delegierte als Betriebsräte nach § 1 BRG. anzusehen. Auf ihre verschiedene Rechtsstellung ist unten unter 1 a 6 näher einzugehen.

I A 2

Für die Wahl der Betriebsräte nach dem Betriebsrätegesetz ist in § 25 BRG. ein besonderesWahlverfahren vorausgesehen, das am 4. Februar 1920 im RGBl. S. 175 in der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz bekanntgegeben worden ist. Diese formale Vorschrift zur Wahl eines gesetzlichen Betriebsrates entfällt für die Wahl der Bau- und Platzdelegierten. Im RTV. ist unter 1 a zu § 8 hervorgehoben:

„Von den Arbeitern eines Unternehmers sind auf jeder Bau- oder Arbeitsstelle Bau- oder Platzdelegierte zu ernennen oder von den vertragschließenden Arbeiterorganisationen zu bestimmen. Die Vorschriften der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz finden keine Anwendung."

Der Ausdruck „Bau- oder Platzdelegierte zu ernennen" ist nur als eine Sollvorschrift aufzufassen. Es ist damit nicht gesagt, daß die Arbeiter zur Vornahme einer Wahlhandlung oder Ernennung gezwungen werden können. Meistens geschieht diese Handlung der Ernennung in vollständig zwangloserForm, während der Frühstückspause oder bei ähnlichen Gelegenheiten. Die Mehrheit der Stimmen entscheidet. Wichtiger ist die zweite Bestimmung, die besagt: „oder (sind) von den vertragsschließenden Arbeiterorganisationen zu bestimmen". Dies tritt dann ein, wenn die Arbeiter von ihrem Recht keinen Gebrauch machen. In diesem Falle bestimmen dann die

3) Unter RTV. ist bei den Ausführungen stets der Reichstarifvertrag für das Baugewerbe vom 30. März 1929 zu verstehen.

Gewerkschaften meistens Mitglieder ihrer Organisation. Es ist dies eine noch engere Bindung zwischen wirtschaftlichen Organisationen und Belegschaft als sie in § 8 BRG. vorgesehen ist. (Vgl. oben S. 6.) Die Gewerkschaften gehen sogar soweit, daß sie einen ihnen nicht genehmen Delegierten, z. B. wegen seiner Eigenschaft als Nichtorganisierter, nicht als Betriebsvertreter anerkennen und ein Mitglied ihrer Organisation zum Baudelegierten proklamieren. (Nach dem von ihnen vertretenen Grundsatz: Unorganisierte sollen nicht Delegierte sein.) Eine solche Handlungsweise ist von rechtswegen natürlich abzulehnen. Sie ergibt sich aber aus der Machtstellung, die sich die Gewerkschaften durch ihre Organisation, und dem sich daraus für die Mitglieder ergebenden Zwang, gesichert haben. Da sogar eine tarifliche Beschränkung der Wählbarkeit, z. B. auf organisierte Arbeiter, unwirksam ist, nach einer Bekanntmachung des Reichsarbeitsministeriums vom 14. 8. 1920 I. A. 2758, so ergibt sich daraus die Unhaltbarkeit der Einstellung der Gewerkschaften in solchen Fällen.

Wenn auch die Vorschriften des Wahlgesetzes bei der Wahl von Delegierten entfallen, so müssen doch die Bedingungen eingehalten werden, die Voraussetzung für eine gültige Wahl sind, vor allen Dingen muß in allgemeiner, gleicher Wahl vorgegangen werden. (Art. 17, 1 und 2 Reichsverfassung.) Diesen Standpunkt vertrat mit Recht das Gewerbegericht der Stadtgemeinde Berlin (Ende 1926) bei einem von ihm zu entscheidenden Rechtsfalle. (Entnommen: Das Baugewerbe, Mitteilungen und Nachrichten des Deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe, 1927, Heft 2, S. 12.) Auf einer Baustelle mit drei Schichtwechseln schritt man zur Wahl der Delegierten, während des Schichtwechsels der ersten und zweiten Schicht. Es entfiel also für die dritte Schicht die Möglichkeit, an der Wahl teilzunehmen. Dies wurde mit Recht gerügt und die Wahl für ungültig erklärt, weil die Bedingungen der Teilnahme für die dritte Schicht ungleich waren.

Ueber die Voraussetzung zur Wahl des Delegierten wird im RTV. unter 1 d gesagt:

> „Die Bau- oder Platzdelegierten sollen mindestens 24 Jahre alt sein, mindestens ein Jahr im Baugewerbe tätig sein und nicht mehr in der Berufsausbildung stehen."

Diese Bestimmung enthält nur eine Sollvorschrift. Ihre Nichtbefolgung hat rechtlich keinerlei Folgen nach sich.

Während im Betriebsrätegesetz in § 20 als passive Wahlbedingung eines Betriebsrates dessen Reichsangehörigkeit verlangt wird, ist hier nichts über diese Voraussetzung gesagt. Aus den Verpflichtungen aber, die sich für die Delegierten aus ihrer Stellung als gesetzliche Betriebsvertreter ergeben, ist anzunehmen, daß diese Bestimmung entsprechend für die Delegierten anzuwenden sein wird. Andere notwendige Wahlvoraussetzungen sind dieArbeitnehmereigenschaft und der Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte. Es wird allgemein anerkannt daß die Betriebsvertretungen ein öffentliches Amt bekleiden. Jacobi verneint. (Grundlehren d. A.R., S. 301). Seine Auffassung ist aber abzulehnen. Hieraus muß gefolgert werden, daß, entsprechend § 31 Strafgesetzbuch, Zuchthausstrafe ein Hindernis zur Bekleidung eines öffentlichen Amtes darstellt. Es liegt kein Grund vor, diese Voraussetzung der Wählbarkeit für die Betriebsvertretungen nicht entsprechend anzuwenden, wenn auch das Betriebsrätegesetz nicht ausdrücklich darauf verweist.

Selbstverständlich ist für die Gültigkeit einer Wahl aber Voraussetzung, daß der zu Wählende Betriebsangehöriger der betreffenden Baustelle ist, was besagt, daß der Arbeiter mit Wissen des Unternehmers auf der Baustelle beschäftigt sein muß.

Dem Arbeitgeber stehen bei der Wahl keinerlei Rechte zu. Er ist an der Bestellung der Delegierten vollkommen unbeteiligt und hat auch keinerlei Verpflichtung, für die vorzunehmende Wahl zu sorgen. (Bestellung eines Wahlvorstandes usw. nach § 23 und § 58 BRG.)

„Von den Arbeitern eines Unternehmers auf jeder Baustelle" werden die Delegierten ernannt. Damit ist gemeint, daß nur die Tarifbeteiligten und die durch Allgemeinverbindlicherklärung betroffenen Berufsgenossen zur Wahl berechtigt sind. Andere Berufsbeteiligte wie Fabrikarbeiter, Bautechniker, Kutscher, dürfen sich an der Wahl der Delegierten nicht beteiligten. Für solche andere Berufskreise ist dann die Betriebsvertretung (Betriebsrat) nach dem Betriebsrätegesetz zu wählen. (§ 64 BRG.)

Die Betriebsvertretung ist das Bindeglied zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, besteht mithin nur für einen Betrieb. Dies wird durch die Worte: „Von den Arbeitern eines Unternehmers" deutlich hervorgehoben. Sind die

Bauarbeiten an mehrere Bauunternehmer verteilt, wie es z. B. bei größeren Bauten vorkommt, so erhalten also die Arbeiter jedes Unternehmers eine besondere Vertretung.

Die Hervorhebung „auf jeder Baustelle" besagt, daß jede Baustelle als besonderer Betrieb für die Betriebsvertretung gilt. Dies wirkt sich insbesondere bei den Zimmerleuten aus. Ihr Arbeitsort ist der Zimmererplatz, auf welchem die eigentlichen Arbeiten, Zurichtung von Zimmerhölzern, vorgenommen werden. Für diese Arbeitsstellen sind die Platzdelegierten zu wählen. Arbeiten nun die Zimmerer auf dem Bau, z. B. bei Zusammensetzung des Dachstuhles, so kann für diese Arbeitsstelle wiederum ein Delegierter von ihnen bestimmt werden. Unter 1 c. des § 8 RTV. ist dies ausdrücklich anerkannt:

> „Für das eigentliche Zimmerergewerbe können neben den Platzdelegierten auf jeder Baustelle besondere Delegierte bestimmt werden."

Diese Bestimmung ist deshalb getroffen worden, weil die zu vertretenden wirtschaftlichen Interessen auf den verschiedenen Arbeitsplätzen ganz anders geartet sein können. Auch ergibt sich für eine Gesamtvertretung zweier oder mehrerer verschiedener Arbeitsstellen die Schwierigkeit der Umständlichkeit für Fragenbeantwortung; zugleich wäre diese Art von Betriebsvertretung äußerst zeitraubend. Der Versuch der Gewerkschaften aber, das Bestehen der einen Vertretung von dem der zweiten abhängig zu machen, weil sämtliche Arbeitsstellen eines Zimmererbetriebes als einheitlicher Betrieb gelten müsse, ist aus folgender Ueberlegung abzulehnen. Mit den Worten „auf jeder Baustelle" ist gesagt, daß die Berufsdelegierten nur zur Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen ihrer Berusgruppe auf der b e s t e h e n d e n B a u s t e l l e gewählt sind. Diese können durchaus verschieden sein. Nicht aber hat der Delegierte allgemein die Interessen seiner Berufsgenossen zu vertreten. Dies ist die Aufgabe des Delegiertenausschusses, dessen Rechtsstellung weiter unten zu behandeln ist. Mithin ist also die Tätigkeit des Platzdelegierten unabhängig von der des Baudelegierten, und eine Abhängigkeit von dem Bestehen der einen Vertretung von dem der anderen kann daher nicht geltend gemacht werden.

Ueber den erweiterten Begriff einer Bau- oder Arbeitsstelle läßt sich der RTV. unter § 8 1 a, dritter Satz, folgendermaßen aus:

„Als eine Bau- oder Arbeitsstelle gelten a u c h mehrere unmittelbar benachbarte und miteinander zusammenhängende Baustellen, soweit sie von ein und demselben Unternehmer bei gleichen Bauherren unterhalten werden."

Diese Vereinbarung ist in der Absicht getroffen worden, eine allzu große Zersplitterung, die durch die Vielheit der Baustellen gegeben ist, zu vermeiden. In diesem Sinne haben die Tarifparteien in den Protokollerklärungen zum RTV. zu § 8 folgende Erklärung gegeben:

„Die Parteien sind sich darüber einig, daß als „unmittelbar benachbarte und miteinander zusammenhängende Baustellen" im Sinne der Ziffer 1 a des Textes auch solche benachbarte Bau- oder Arbeitsstellen zu verstehen sind, die zwar nicht unmittelbar räumlich, aber betriebstechnisch miteinander zusammenhängen."

Auch auf Arbeitsstellen von Arbeitgebern, die nicht Bauunternehmer sind, gelten die Delegiertenbestimmungen des RTV., soweit die Arbeitsstellen Betriebe im Sinne des Betriebsrätegesetzes sind. Dies stellt auch das Landesarbeitsgericht Berlin Kammer 4 in einem Urteil vom 12. 3. 28 (104 S. 179/28) fest.[4] Es begründet seine Stellungnahme folgendermaßen: Wenn eine Glasflaschenfabrik als Arbeitgeberin eine größere Anzahl von Maurern anläßlich einer größeren Ueberholung der Glaswannen vorübergehend anstellt, so sind diese Maurer berechtigt, Baudelegierte zu wählen. Wohl wird, wie oben erwähnt, ein Unterschied gemacht zwischen Unternehmer und Bauherrn, dem Sinne des RTV. aber entsprechend ist anzunehmen, daß (so wird in dem Urteil ausgeführt): „es den Parteien nur darauf ankam, den Arbeitern im Baugewerbe die Sondervertretung für jede selbständige Baustelle zu sichern, gleichgültig, ob der Bauherr den Bau einem Unternehmer, der seine Arbeiter mitbringt, überträgt oder in eigener Regie ausführt".

Hingegen sind Betriebe mit regelmäßig dauernd wiederkehrenden Reparaturarbeiten nicht selbständige Baustellen im Sinne des RTV., wenn eine bestimmte Anzahl von Arbeitern, die eigentlich unter den Tarifvertrag fallen, ständig be-

4) Aus: Arbeitsrecht und Schlichtung, Verlag Stahle und Friedel, Stuttgart. Herausgegeben von Prof. Dr. Joerges, Halle, Mai 1928, 10. Jahrg., Nr. 5, Sp. 187 ff.

schäftigt wird. Für diese gelten dann die normalen Betriebsvertretungen des Betriebsrätegesetzes (Betriebsrat, Betriebsobmann).

Die oben erwähnte Bestimmung des § 8 Abs. 1 a des RTV. ist also nur für einen besonderen Fall als gegeben anzusehen. Dies geht auch aus dem eingefügten Worte „auch" hervor. Dieser Satz ist mithin nicht zu verallgemeinern.

Hat ein Bauunternehmer einen Baubetrieb auf einem anderen Werke, z. B. einer Kohlengrube, so ist sein Baubetrieb als ein „Betrieb" im Sinne des § 9 BRG. aufzufassen und dementsprechend eine von dem Betriebsrate des Werkes verschiedene besondere Betriebsvertretung (Delegierte) zu bilden. (Urteil des Arbeitsgerichtes Beuthen OS. vom 13. August 1927 und vom 17. 2. 28. A.C. 127/2 28.)

Da ein Unternehmer auf einer Baustelle Arbeiter verschiedener tarifbeteiligter Berufsgruppen, Zimmerer, Maurer, Stukkateure usw., durchschnittlich beschäftigen wird, haben die Tarifvertragsparteien im letzten Satz des Abschnittes 1 a vereinbart:

> „Beschäftigt ein Unternehmer auf einer Bau- oder Arbeitsstelle bezw. auf unmittelbar benachbarten und miteinander zusammenhängenden Bau- oder Arbeitsstellen, Arbeiter mehrerer Berufe, so sind n a c h M ö g l i c h k e i t alle beteiligten Berufe oder vertragschließenden Arbeiterorganisationen zu berücksichtigen."

Diese Vereinbarung wurde durch die Tatsache bedingt, daß ein Delegierter der einen Berufsgruppe, den Arbeitern einer anderen Berufsgruppe gegenüber nicht dasselbe Interesse aufbringt, wie für seine eigenen Berufskollegen.

So enthält Abs. b des ersten Abschnittes die Vorschrift, daß bei einer Zahl von 6—19 Arbeitnehmern 1—2 Delegierte gewählt werden können. Durch diese Bestimmung sind die Arbeitnehmer auch einer anderen Berufsgruppe in der Lage, „nach Möglichkeit" die Wahl bezw. die Ernennung eines Delegierten vorzunehmen.

Ueberhaupt enthält der Absatz 1 des § 8 RTV. bewußt eine Abweichung vom BRG., indem hier die Arbeitnehmerzahl bis 5 bereits eine Betriebsvertretung zuerkannt erhält. Im BRG. bleiben hierzu im Gegensatz bis 5 Arbeitnehmer ohne jede Vertretung, denn in § 2 BRG. wird nur einer Belegschaft von mindestens 5—20, das Recht zugestanden, einen

Betriebsobmann zu wählen. Diese Feststellung ist erst im letzten RTV. vom 30. 3. 29 getroffen worden, während der vorhergehende RTV. vom 30. 3. 27 diese erweiterte Möglichkeit der Wahl von Delegierten noch nicht enthielt.

Sind alle Voraussetzungen für die Wahl zum Baudelegierten erfüllt, so beginnt das Amt des Betriebsvertreters erst nach einer schriftlichen Mitteilung desselben an den Arbeitgeber. Im RTV. ist unter § 8 Abs. 2 von den Vertragsparteien folgendes bestimmt:

„Die Namen der Delegierten und der Mitglieder des Delegiertenausschusses sind dem Arbeitgeber oder dem auf der Bau- oder Arbeitsstelle ständig anwesenden Aufsichtsführenden in der Reihenfolge, in der sie ernannt oder bestimmt sind, schriftlich mitzuteilen, sofern der Arbeitgeber nicht einen besonders hierzu Bevollmächtigten angegeben hat. Erst wenn die Meldung erfolgt ist, beginnt das Amt des Delegierten. Der Arbeitgeber hat die Namen der Delegierten durch Aushang an der Bau- oder Arbeitsstelle bekanntzugeben."

Während das ganze Verfahren des Wahlganges formlos ist, setzt diese Bestimmung für die Gültigkeit der Wahl die Innehaltung einer Form voraus. Sie bekundet, daß die Wahl richtig vorgenommen worden ist, und daß der Gewählte das Amt angenommen hat. Es ist nichts darüber gesagt, wer diese Mitteilung zu erlassen oder vorzunehmen hat. Dies ist letzten Endes auch gleichgültig. Wichtig ist nur, daß die Richtigkeit der die Mitteilung enthaltenden Tatsachen nicht angezweifelt werden kann.

In der Rechtsprechung ist nun Streit darüber entstanden, ob die Bestimmung „die Namen der Baudelegierten und die Mitglieder des Delegiertenausschusses sind dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen" eine formale Bedingung sei zur Erwerbung der Delegierteneigenschaft oder nur eine Ordnungsvorschrift. In ihren Kommentaren stehen Flatow und Dersch auf dem Standpunkt, daß diese Bestimmung eine Ordnungsvorschrift ist. Auch die Rechtsprechung nimmt diesen Standpunkt überwiegend an. So sagt das Gewerbegericht Hamburg in seinem Urteil vom 6. Juni 1923 (G.G. 1035/23)[5] in einer Stellungnahme zu diesem Streitpunkt:

---

5) Entnommen: Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, Nr. 21, S. 119.

„Die Meinung der Beklagten, daß diese Unterlassung (der schriftlichen Mitteilung) die Delegierteneigenschaft (des Klägers) in Frage stelle, ist irrig. Der Tarifvertrag spricht sich nicht über die Folgen solcher Unterlassungen, aus. Es liegt daher nahe, auf die entsprechenden Bestimmungen des BRG. zurückzugehen ... (Verweisung auf § 18 Wahlordnung zum BRG.) ... Diese gesetzliche Regelung ist unbedenklich auf den gleichliegenden Fall der Baudelegiertenwahl im Wege der Analogie (Vgl. Flatow, BRG. § 62 Anm. 4 und Dersch § 62 Anm. 4) zu übertragen. Denn ob der Betriebsinhaber den Namen des Gewählten aus dem vom Wahlvorstand veranlaßten Aushang erfährt (so W.O. § 18 zum BRG.) oder mitgeteilt erhält, um ihn seinerseits erst durch Aushang bekannt zu geben (Baugewerbetarifvertrag § 7 Ziffer 4), bleibt sich hinsichtlich des Erwerbes der Eigenschaft eines Betriebsvertreters gleich. Beides sind Ordnungsvorschriften rein deklaratorischer, nicht aber konstitutiver Art ... Für diese Feststellung läßt sich auch der Wortlaut des § 7 Ziffer 4 des Tarifvertrages[6] heranziehen. Es heißt dort nicht etwa, daß der Name der erst zu ernennenden, sondern des Baudelegierten, also des bereits ernannten Baudelegierten mitzuteilen ist."

Dieser Urteilsbegründung ist aber entgegenzuhalten, daß die Anwendung der Analogie doch nicht ganz angebracht ist. Bei der Wahl eines gesetzlichen Betriebsrates hat der Arbeitgeber nach § 23 Abs. 2 BRG. die Pflicht der Bestellung eines eines Wahlvorstandes. (Dieser Paragraph findet aber auf die tarifvertraglich geregelte Betriebsvertretung der Arbeiter im Baugewerbe keine Anwendung). Außerdem muß — nach Flatow (BRG. unter Wahlordnung zum BRG. S. 437) —

„... der Wahlraum den Bedürfnissen einer ordnungsmäßigen Wahl entsprechen und ist sinngemäß vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ..."

In dem „regelmäßigen Betriebe" hat der Arbeitgeber, bezw. sein Vertreter, die Möglichkeit einer besseren Uebersicht und Kontrolle über seine Arbeitnehmer. Diese ebenerwähnten Voraussetzungen entfallen nun aber für den schnell wechselnden Betrieb im Baugewerbe. Auch ist der Arbeitgeber

6) Dies sind Angaben, die dem alten Tarifvertrage entsprechen. Heute sind diese Bestimmungen unter § 8 Ziffer 2 eingeordnet.

oder sein Vertreter nicht immer in der Lage, an der Baustelle anwesend, und daher über alle Vorgänge unterrichtet zu sein. In Anbetracht aller dieser Schwierigkeiten ist nun im RTV. diese Formvorschrift getroffen worden, und es ist ihr eine rein deklaratorische Eigenschaft abzusprechen und daher die Erfüllung dieser Vorschrift zu verlangen. Dabei ist es aber durchaus möglich, daß ein Mangel dieser nicht erfüllten Bedingung dadurch geheilt wird, daß dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter die Tatsache der erfolgten Wahl mündlich mitgeteilt wird, und dieser die Mitteilung angenommen hat, ohne sie mit dem Hinweis des Formmangels zurückzuweisen. Dies hat das Arbeitsgericht Berlin in dem Urteil vom 24. Januar 28, Akt.-Z. 21 AC. 1208. 27/5. auch ausgesprochen.

Der zweite Satz des zweiten Absatzes zu § 8 RTV.: „erst wenn die Meldung erfolgt ist, beginnt das Amt des Delegierten" ist erst seit dem 9. Oktober 1924 in der „Vereinbarung über Betriebsvertretungen im Baugewerbe" und in dem jetzigen Tarifvertrage vom 30. März 27 bezw. vom 30. März 29 aufgenommen worden. So erkennt das Landesarbeitsgericht Dresden im Urteil vom 22. September 27 Arb. D. 25/27[7] an, daß diese eben erwähnte Vorschrift des Tarifvertrages als wirksam anzusehen ist und fährt fort:

> „Flatow (§ 62 Anm. 5 des Betriebsrätegesetzes) spricht die Ansicht aus, diese Bestimmung stelle nur eine Ordnungsvorschrift ohne materielle Bedeutung dar. Da er jedoch den letzten Satz der Bestimmung nicht mitanführt, so bleibt zweifelhaft, ob er mit seiner Meinungsäußerung den Reichstarifvertrag in der jetzt geltenden Fassung im Auge hat oder nicht vielmehr in der früheren Fassung, in der der zweite Satz gerade fehlte, zumal da er von dem früheren Reichstarifvertrag spricht."

Wahlberechtigt sind nach 1 a des § 8 RTV. die Arbeiter eines Unternehmers. Es entfällt mithin das Wahlrecht für Poliere, Schacht- oder Werkmeister. Wohl aber ist es in der Praxis allgemein anerkannt, daß die Lehrlinge wahlberechtigt sind. Dies entspricht auch dem BRG., das den 18 Jahre alten Arbeitnehmern (§ 20 BRG.) das Wahlrecht zuerkennt. (Vgl. Flatow S. 114 BRG. Anm. 3). In Anmerkung 5 auf Seite 114

---

7) Entnommen: Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte. Herausgegeben von Flatow, Gerstel, Hueck, Nipperdey, Mannheim. Bensheimer Verlag 1928. S. 368.

sagt Flatow weiter: ... es erscheint unbedenklich diese Ausschließungsgründe in das BRG. zu übernehmen. Gemeint sind damit Ausschließungsgründe durch Verlust des Wahlrechts gemäß dem Reichswahlgesetz vom 6. März 1924 durch Entmündigung, vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft. Diese Vorschriften sind auf die Wahl der Delegierten entsprechend anzuwenden.

1 A 3

Die Tätigkeit des gewählten Betriebvertreters beginnt mit dem Tage der Wahl, wohl aber ist notwendig, wie bereits ausgeführt, die schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber, um die aus dem Amt des Betriebsvertreters sich ergebenden Rechte und Pflichten rechtmäßig zu sichern. Der Baudelegierte tritt an die Stelle des gesetzlichen Betriebsrates, er hat also wie dieser ein Amt, da die Betriebsverfassung öffentlich-rechtlichen Charakter hat. Seine Stellung als Betriebsvertreter beruht nicht auf dem konkreten Arbeitsverhältnis. Für die Baudelegierten treten mithin dieselben Bestimmungen des BRG. ein, nur werden sie der Sonderheit der tariflichen Vereinbarung entsprechend ausgelegt.

§ 98 sagt ausdrücklich:

1) „Auf die in den §§ 62, 63 bezeichneten Vertretungen finden die Bestimmungen der §§ 95—97 entsprechende Anwendung.
2) Auf die Betriebsobleute finden sie mit der Maßgabe Anwendung, daß an die Stelle der Betriebsvertretung die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes tritt."

Sie genießen also gegenüber den übrigen Arbeitnehmern genau dieselbe bevorzugte Stellung wie die Betriebsräte. Der Ausdruck „entsprechende Anwendung" ist so auszulegen, daß bei einem von ihnen vertretenen Betriebe von mehr als 20 Mitgliedern die Kündigung nur mit Zustimmung aller Delegierten erfolgen kann. Hat der Delegierte die Rechtsstellung eines Betriebsobmannes, so muß die Zustimmung zur Entlassung des Delegierten von der wahlberechtigten Belegschaft erfolgen. Diese Vorschrift wird streng innegehalten. Nach § 97 BRG. kann diese Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzt werden, aber nur unter Beachtung der im § 95 BRG. gegebenen Bedingungen. Hiernach ist eine Benachteiligung der

Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber in der Ausübung des Amtes der Betriebsvertretungen untersagt. Die Delegierten genießen dadurch einen weitgehenden Entlassungsschutz. Da die Delegierten teilweise in ihrer Amtsführung auf Widerstand seitens der Arbeitgeber stoßen, sind durch die Vereinbarung des Absatz 8 des § 8 RTV. folgende Bestimmungen getroffen worden:

„Den Arbeitgebern und ihren Stellvertretern ist untersagt, Arbeiter in der Uebernahme oder Ausübung eines Delegiertenpostens zu beschränken oder sie wegen der Uebernahme oder der Ausübung dieses Postens zu benachteiligen."

Hierbei ist aber noch von Wichtigkeit, festzustellen, daß von den Vorschriften der §§ 95—97 BRG. durch den Tarifvertrag keine Abänderungen getroffen werden dürfen. Diese Paragraphen sind, ebenso wie die Bestimmungen der §§ 66 und 92 BRG. (Aufgaben des Betriebsrates und des Betriebsobmannes), für die tariflichen Vertretungen zwingendes Recht. Sonst geht die Regelung des RTV. für das Baugewerbe den gesetzlichen Bestimmungen vor.

Wenn nun aus diesem Entlassungsschutz die Delegierten das Recht herleiten wollen, als Letzte bei Entlassungen aus einem Betriebe den Arbeitsort verlassen zu müssen, so ist dieser Anspruch zurückzuweisen. (Näheres unter I a 4).

Die aus der Sonderstellung der Delegierten sich ergebenden Streitfragen, Aussetzen der Arbeit usw., berühren die Beendigung des Amtes der Delegierten eng. Aus diesen Gründen sind diese Streitfragen mit unter dem nächsten Abschnitt zu behandeln.

I A 4

Allgemeine Erlöschungsgründe der Eigenschaft als Betriebsvertreter nach dem Betriebsrätegesetz sind: Auflösen des gesamten Betriebrates, Tod, Niederlegen des Amtes, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verlust der Wählbarkeit, und Amtsentsetzung durch das Arbeitsgericht auf Antrag bei grober Pflichtverletzung.

Unter Absatz 3 des Paragraphen 8 RTV. wird über die Beendigung der Delegiertenschaft folgendes bestimmt:

„Sind auf einer Bau- oder Arbeitsstelle mehrere Delegierte bestellt, so erlischt bei Verringerung der Arbeiterzahl das

Amt des dadurch überzählig werdenden Delegierten entsprechend der Tabelle in Ziffer 1 b. Nach Aufforderung des Arbeitgebers hat die Belegschaft innerhalb von drei Tagen zu entscheiden, welche Personen als Delegierte ausscheiden. Kommt keine Einigung zustande, verlieren diejenigen Personen die Delegiertenschaft, welche zuletzt benannt worden sind oder auf der dem Arbeitgeber oder seinen nach Ziffer 2 Bevollmächtigten mitgeteilten Liste an letzter Stelle verzeichnet sind.

Diese Bestimmung greift Platz, wenn die Möglichkeit für ein Bestehen mehrerer Delegierter nebeneinander rechtlich und tatsächlich nicht mehr gegeben ist. Die Art der Ausscheidung erfolgt nach den oben angegebenen Formalvorschriften. Diese Anordnung ist getroffen worden in Anbetracht der Eigentümlichkeit dieser Betriebsvertretungen gegenüber denjenigen der festen Betriebe. Durch die Vielheit der Arbeitsstellen ergibt sich für das Baugewerbe anderen Gewerben gegenüber die Tatsache einer erhöhten Belastung durch die größere Anzahl der Betriebsvertreter und deren erschwerte Entlassung. Dagegen ist eine Beendigung während der Amtszeit an die Einwilligung der Gesamtheit der Delegierten, bzw. der Belegschaft gebunden. Diese Zustimmung ist nicht mehr erforderlich, wenn auf der Arbeitsstelle die Arbeitsmöglichkeit weggefallen ist. Hierzu Absatz 9 des § 8 RTV.:

„Das Amt des Delegierten erlischt ohne weiteres, wenn die Arbeit auf der Bau- oder Arbeitsstelle, für die er bestellt war, oder die Arbeit s e i n e r B e r u f s g r u p p e dem Ende nahe oder beendet ist. Wird ein Delegierter aus diesem Grunde entlassen, so gilt dies nicht als Maßregelung. Für die Entlassung gelten im Uebrigen die Bestimmungen der §§ 96 und 97 des Betriebsrätegesetzes."

Nach den Protokollerklärungen zum RTV. soll auch hier der Ausdruck „Bau- oder Arbeitsstelle" im Sinne der Erklärung zu Ziffer 1 a Anwendung finden, (Vgl. S. 16) wonach als eine Arbeitsstelle auch mehrere unmittelbar benachbarte und miteinander zusammenhängende Bau- oder Arbeitsstellen gelten.

Die Fassung „dem Ende nahe oder beendet ist" ist Gegenstand zahlreicher Gerichtsentscheidungen geworden. Vor allen Dingen sahen hierin die Gewerkschaften dem Arbeitgeber

die Möglichkeit gegeben, diese Wendung in erhöhtem Maße für sich in eigenem Sinne auszulegen, und darin das Mittel, eine vorzeitige Beendigung der Eigenschaft des Delegiertenamtes herbeizuführen. Sie versuchen auch heute noch bei neuen Tarifverhandlungen diese Fassung zu beseitigen mit der Begründung, daß hierin eine nicht ganz berechtigte Einschränkungsmöglichkeit für die Baudelegierten liegt. In Wirklichkeit aber besteht diese Bestimmung zu Recht und entspricht auch der Eigentümlichkeit der Bauarbeiten. So ist es durchaus verständlich, daß z. B. wegen eines einzigen Arbeiters für den nur noch Arbeitsmöglichkeit besteht, nicht die Verpflichtung und Notwendigkeit gegeben ist, den Baudelegierten noch zu beschäftigen. Ebenso besteht nicht die Verpflichtung, wie oben bereits erwähnt, den Baudelegierten als Letzten zu entlassen. (Man braucht hierbei nur an den Fall zu denken, daß der unverheiratete jüngere Baudelegierte dem Familienvater gegenüber eine unberechtigte Bevorzugung erhalten müßte.) Dem Arbeitgeber muß schließlich noch das Recht der Auswahl zuerkannt werden, in solchen Streitfällen in seinem Betriebe solche Arbeiter als Letzte zu behalten, die er im Interesse der Wirtschaftlichkeit seines Unternehmens für erforderlich hält. Die Auslegung des Ausdruckes „Dem Ende nahe" ist für jeden Fall besonders auszulegen und liegt somit im Ermessen der Parteien bezw. des Richters. Erwähnenswert ist hierzu noch die Auffassung des Gewerbegerichtes Chemnitz in dem Urteil[8] vom 24. Nov. 26. — G.Nr. 1595/1926 Nr. 16. —

> ‚Hierbei ist zu berücksichtigen, einmal die Gesamtdauer der Arbeit und die Zahl der überhaupt auf dem Bau beschäftigten Leute, und es ist festzustellen, ob die Zahl der beschäftigten Leute absolut und relativ auf ein Minimum gesunken und die noch zu erledigende Arbeit absolut und relativ nur noch geringfügig ist. Ferner darf aber nicht unberücksichtigt bleiben, in welcher Form die noch vorhandene Arbeit zu erledigen ist."

Eine „Beendigung" der Arbeit ist neben einer tatsächlichen Erledigung aller notwendigen Arbeiten auch dann für gegeben anzusehen, wenn infolge eines Streiks einer Berufsgruppe die Arbeiten einer anderen Berufsgruppe nicht mehr fortgesetzt werden können und aus diesem Grunde die betreffenden Arbeitnehmer entlassen werden müssen. (Arbeits-

8) Entnommen: Das Baugewerbe 1926, Nr. 50, S. 571.

gericht Berlin Urteil vom 11. Nov. 27 Aktenz. 20 a, A.C. 36/27[9]).

Schließlich ist die „Beendigung der Arbeit" auf eine besondere Berufsgruppe (Einschaler, Zimmerer usw.) beschränkt, und ist auch als gegeben anzusehen, wenn die Hauptarbeit an und für sich beendet ist und nur noch kleine Nebenarbeiten zu verrichten sind. Oft geschicht es, daß auf Grund der Eigenart des Baugewerbes, z. B. bei Frost oder dauernd schlechtem Wetter, die Arbeit auf einer Baustelle unterbrochen werden muß. Hierbei entsteht nun die Rechtsfrage über die Amtstätigkeit der Delegierten auf Grund einer sogenannten „Aussetzung der Arbeit". Mit der Aussetzung und der daraus für den Delegierten sich ergebenden Rechtstellung haben sich das Landesarbeitsgericht Leipzig im Urteil[10] vom 9. Febr. 28 Arb. D. 7/28 und das Reichsarbeitsgericht im Urteil[11] vom 10. Aug. 28 — RAG. 111/28 — beschäftigt. Folgender Tatbestand lag zu Grunde:

Wegen Frostes wurde der größte Teil der Arbeitnehmer, darunter der Baudelegierte (Kläger), nicht weiter beschäftigt. Für die Zwecke der Arbeitslosenversicherung erhielten die Arbeiter Bescheinigungen mit dem Vermerk „Entlassungsgrund: Frost". Nach wenigen Tagen wurde der Kläger weiterbeschäftigt. „Im Hinblick auf seine Eigenschaft als Baudelegierter hält Kläger seine Nichtbeschäftigung in der angegebenen Zeit für unrechtmäßig ..."

Der Kläger behauptet nun, daß seine Aussetzung nicht ordnungsgemäß war; so hätte noch ein Teil der Arbeiter weitergearbeitet, der dann ohne Vertretung gewesen wäre. Diese Art der vorübergehenden Aussetzung ist aber nicht als Entlassung anzusehen. So sind die Arbeitsbücher zurückbehalten worden, woraus sich der Schluß ziehen läßt, die ausgesetzten Arbeiter weiterzubeschäftigen, wenn der Aussetzungsgrund weggefallen ist. Dem Delegierten stand mithin jederzeit das Recht zu, die Baustelle zu betreten, um die Interessen der weiterbeschäftigten Arbeiter wahrnehmen zu können. Eine notwendige Zustimmung seitens der Belegschaft zur Aus-

9) Entnommen: Das Baugewerbe 1927, Nr. 52, S. 571.
10) Entnommen: Arbeitsgerichtliche Entscheidungen. Herausgegeben von R. Teichmann, Heymanns Verlag, Berlin 1928, 3. Band, S. 82 ff.
11) Entnommen: Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichtes und der Landesarbeitsgerichte. Herausgegeben von Flatow, Gerstel, Hueck und Nipperdey, Verlag Bensheimer, Mannheim 28, 3. Band, Heft 4, S. 213 ff.

setzung des Delegierten — so meint das RAG. — läßt sich aber aus dem Betriebsrätegesetz nicht herleiten:

„Die ständige persönliche Anwesenheit des Baudelegierten auf der Baustelle, solange dort überhaupt noch irgendwelche Arbeiten verrichtet werden, mag sachgemäß sein, ist aber gesetzlich nicht vorgeschrieben und auch nicht aus dem sonstigen Inhalt des Gesetzes abzuleiten". (Vgl. Anmerkung 11: pag. 214 letzter Satz.)

Zu dieser Frage der Einstellung der Arbeiten wegen Frostes oder sonstiger vorübergehender Arbeitseinstellungsgründen hat das Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 5, in einem Urteil vom 13. März 28, (105 S. 172/28)[12] gleichfalls Stellung genommen und darin zum Ausdruck gebracht, daß

„die Entlassung der Arbeiter infolge Frostes (Vgl. § 7 Ziffer 6 des Lohn- und Arbeitstarifes für Groß-Berlin auf Grund des Reichstarifs) keine Stillegung ist, jedenfalls nicht im vorliegenden Falle, in welchem die Fortsetzung der Arbeit täglich erwartet wurde und tatsächlich ..... nach Aufhören des Frostes eine Arbeitsbeeinträchtigung durch die Witterung nicht mehr vorlag."

Verlangt dagegen der Delegierte bei Aussetzung oder vorübergehender Stillegung sämtliche Arbeitspapiere vom Arbeitgeber zurück, und läßt er sich seine Entlassung bescheinigen, um dadurch in der Zwischenzeit Arbeitslosenunterstützung zu beziehen, so ist diese seine Willensäußerung als Aufgeben seines Arbeitsverhältnisses anzusehen. Dadurch verliert er den Anspruch auf Wiedereinstellung und kann ein Wiederaufleben seiner früheren Delegierteneigenschaft nicht mehr geltend machen. Mithin ist also festzustellen, daß bei Beurteilung des Rechtsbegriffes „Aussetzung" stets klarzulegen ist, ob es sich um eine tatsächliche Entlassung handelt oder ob die Parteien den Arbeitsvertrag nur auf Zeit unterbrechen, also später in derselben Form fortführen wollen.

Interessant ist die sich aus dieser Rechtslage ergebende Frage der Entlohnung. Das Reichsarbeitsgericht meint, das Dienstverhältnis ist nicht aufgelöst, mithin ergibt sich die Pflicht der Entlohnung des Delegierten für den Fall seines Tätigwerdens als Delegierter während der Aussetzzeit. Das Gericht stützt seine Meinung auf § 35 BRG., welcher be-

12) Entnommen: Arbeitsrecht und Schlichtung „Das Schlichtungswesen' herausgegeben von Joerges, Mai 28, 10. Jahrgang, Nr. 5.

stimmt, daß die Geschäftsführungskosten und Aufwandsentschädigung der Arbeitgeber trägt. Dieser Auffassung ist aber entgegenzuhalten, daß nach § 8 Absatz 7 b des RTV.:

„Die Delegierten ihre Tätigkeit in der Regel außerhalb der Arbeitszeit auszuüben haben. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge Ausübung des Delegiertenpostens hat eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge ...."

Damit wird gesagt, daß der Delegierte, ebenso wie der Betriebsrat, ehrenamtlich tätig wird. Er soll nur bei notwendiger Arbeitsversäumnis, „die er selbst dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachzuweisen hat", vor Verlust des Arbeitslohnes geschützt werden. Wie schon gesagt, soll bei mangelnder Regelung von strittigen Fragen im Tarifvertrage Auslegung an Hand des Betriebsrätegesetzes erfolgen. Der Hinweis des Reichsarbeitsgerichtes auf § 35 BRG. geht hier aber fehl, denn auch hier ist Voraussetzung Versäumnis von Arbeitszeit, d. h. Tätigkeit des Delegierten während seiner Arbeit als Arbeitnehmer. Der Delegierte soll vor Rechtsminderung, auch in Gestalt einer verminderten Entlöhnung geschützt werden, nicht aber kann der Delegierte, wie das Reichsarbeitsgericht in der obigen Entscheidung ausspricht, aus § 35 BRG. Vorteile gegenüber den anderen Arbeitnehmern herleiten. Eine Entlohnung kommt nur dann in Frage, wenn der Delegierte Arbeit leistet, bzw. Arbeitsleistungen während der Arbeitszeit notwendig versäumen muß, um sein Amt als Delegierter ausüben zu können.

Anders liegen die Verhältnisse bei Betriebsstillegungen. Hierbei ist zwischen einer teilweisen und einer vollständigen Stillegung zu unterscheiden. (§ 85 BRG.) Der Begriff der Stillegung eines Betriebes ist im Betriebsrätegesetz nicht eingehend erötert, und eine nähere Ausführung würde in der vorliegenden Arbeit auch zu weit führen. Es ist nur klarzustellen, daß unter einer vollständigen Stillegung das endgültige Aufgeben jeder Arbeitstätigkeit in dem betr. Betriebe oder die Ungewißheit deren Weiterführung zu verstehen ist. (So auch Gewerbegericht Bremen in einem Urteil vom 5. März 25, betr. Betriebsstillegung, um den Betrieb mit neueingestellten Arbeitern fortzuführen.) Hierbei entfällt ohne jeden Streit das Recht der Belegschaft oder des Betriebsrates, seine Zustimmung zur Entlassung zu geben. Bei einer teilweisen Stillegung hingegen ist stets zu prüfen, inwieweit diese zu Recht

besteht. Flatow führt in BRG. zu § 85 unter Anmerkung 9, S. 368, aus, daß eine teilweise Stillegung eines „selbständigen Betriebsteiles" vorliegen muß. Auch in diesem Falle entfällt das Zustimmungsrecht der Belegschaft zur Entlassung eines Betriebsvertreters. Von einer teilweisen Stillegung ist aber eine Einschränkung des Betriebes durch Teilentlassungen zu unterscheiden. Entfällt hierbei die Erforderlichkeit der Stillegung, dies ist von Fall zu Fall zu prüfen, so bleibt das Mitbestimmungsrecht erhalten. Es handelt sich also in diesen Fällen stets um die Frage, ob eine Wiederaufnahme der Arbeit des fraglichen Betriebes auf unbestimmte Zeit nicht vorausgesehen werden kann.

Entlassungen der Betriebsvertreter durch den Arbeitgeber erfordern zur ihrer Rechtsgültigkeit stets Innehaltung der tariflichen bzw. gesetzlichen Vorschriften. Bei Nichtbeachtung dieser Vorschriften ergibt sich stets die Verpflichtung der Arbeitgeber zum Ersatz des Lohnes und der Rechtsstellung der Delegierten. So entfällt z. B. die schriftliche Zustimmung der Mehrheit der Belegschaft zur Entlassung des Betriebsobmannes nicht die gesetzliche Bestimmung, die besagt (§ 98 Abs. 2, BRG.), daß

„. . . an die Stelle der Betriebsvertretung die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Betriebe tritt."

Nach einheitlicher Auffassung der Literatur ist ein Mehrheitsbeschluß in einer Betriebsversammlung gemäß § 46 BRG. herbeizuführen. (Flatow zu § 98, Abs. 3; Feig-Sitzler zu § 98, Abs. 2, u. a.).

Zu diesen Fällen ist noch folgendes zu erwähnen: Ergibt sich für den Arbeitgeber das Recht zu einer fristlosen Entlassung bei einem Arbeitskampf durch unbefugte Arbeitsniederlegung und wird bei Beendigung des Streikes ein sog. Friedensabkommen getroffen, so lebt das Amt des Delegierten, allerdings je nach Inhalt dieses Abkommens, automatisch wieder auf. Vgl. Arbeitsgericht Cleve in einem Urteil[13] vom 21. August 28: Es komt hierbei auf die Auslegung der Vereinbarung: Wiederherstellung des alten Zustandes durch Wiedereinstellung der Arbeiter unter gewissen Bedingungen an. Das Gericht fährt dann in der Urteilsbegründung fort:

13) Entnommen: Das Rheinisch-Westfälische Baugewerbe, Wochenschrift des Rhein.-Westf. Baugewerbeverbandes E. V. Essen, 24. Jahrgang 1928, Heft 47.

„In der Annahme jenes Abkommens in diesem Sinne (— Fortbestehen der bisherigen Verhältnisse auf der Baustelle —) durch die maßgebende Gewerkschaft kam auch daher der Wille eben dieser Gewerkschaft, die bisherigen Baudelegierten als solche auch für das durch das Abkommen neu begründete Arbeitsverhältnis gelten zu lassen, hinreichend zum Ausdruck. Hierin lag aber auch eine „Bestimmung" im Sinne des § 8 RTV., falls eine solche überhaupt für erforderlich zu halten und nicht mit einer verbreiteten Meinung anzunehmen ist, daß die Wiedereinstellungsklausel ohne weiteres die Rechtsfolge des Wiederauflebens der Betriebsämter hat...."

Bei einer Reihe von Entlassungsgründen entfallen für die Delegierten die besonderen Schutzbestimmungen, die ihnen den übrigenArbeitnehmern gegenüber eine Sonderstellung einräumen. Dies tritt dann ein, wenn die Delegierten sich grobe Pflichtwidrigkeiten haben zu Schulden kommen lassen. In solchen Fällen hat der Arbeitgeber das Recht, ohne Rücksicht auf ihr Amt, ihnen fristlos zu kündigen (§ 96 BRG.), oder durch Antrag beim Arbeitsgericht das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat herbeizuführen. Die sich aus der Amtsführung der Delegierten ergebenden Pflichtwidrigkeiten sind weiter unten unter I a. 6 zu behandeln. Sie ergeben sich aus reinen Tatsachen und ihre Rechtslage ist auch ohne Schwierigkeit festzustellen.

Die Aufassung, daß die Belegschaft das Recht hätte, die von ihr gewählten Delegierten wieder abzusetzen, ist irrig. Die Begründung dieserAuffassung für die Ernennung sei Formlosigkeit vorausgesetzt, mithin müsse die gleiche Formlosigkeit auch für die Abberufung von Delegierten gelten, ist eine rein willkürliche. Gründe der Beendigung des Amtes als Betriebsvertreter sind allein in den §§ 39—44 BRG. und in den Absätzen 3 und 9 RTV. für das Baugewerbe enthalten. Aus diesen Bestimmungen läßt sich ein Recht der Belegschaft zur Absetzung der gewählten Betriebsvertreter nicht herleiten.

I A 5

Wenn auch das Betriebsrätegesetz in § 1 bestimmt, daß Betriebsräte (Betriebsvertretungen) zu errichten sind, so besteht doch keinerlei Wahlzwang. Nimmt aber eine Belegschaft die ihr zustehenden Rechte zur Wahl nicht vor, so geht sie eines

großen Teiles von Vergünstigungen verlustig, so insbesondere ihres Mitbestimmungsrechtes, des Kündigungsschutzes nach § 84 BRG., wenn der Betriebsrat zugleich Gruppenrat ist. Sind Betriebsvertretungen nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes zu wählen, so hat der Arbeitgeber die Pflicht, den Wahlvorstand zu bestellen, damit also gleichsam die Verpflichtung, die Mittel und Wege zu einer Betriebsvertretungswahl bereit zu stellen. Für die Arbeitgeber, die Vertragsgegner des RTV. sind, besteht diese Verpflichtung nicht. Ein Hinweis auf die Möglichkeit einer Regelung der Verpflichtung des Arbeitgebers entsprechend § 23 BRG. ist schon deshalb nicht möglich, da dieser Paragraph die Pflichten des Arbeitgebers behandelt. Eine sinngemäße Anwendung der Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes aber, entsprechend der Vorschrift des § 8 Abs. 10 RTV., bezieht sich nur auf diejenigen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes, die die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter betreffen. Für das Baugewerbe besteht aber die bereits erwähnte Eigentümlichkeit des Rechtes der Gewerkschaften, die Tarifvertragsgegner sind, Betriebsvertreter zu bestimmen. Dadurch wird die Möglichkeit des Vorhandenseins eines vertretungslosen Betriebes im Baugewerbe auf ein Mindestmaß beschränkt.

I A 6

Ueber die Aufgaben der tariflich gebildeten Betriebsvertretungen bestimmt § 62 BRG.:

„. . . Diese Vertretung hat die in diesem Gesetz dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben und Befugnisse."

Das Betriebsrätegesetz regelt diese Vorschriften in den § 66 bis 92. Im RTV. wurden dennoch besondere Vereinbarungen in Absatz 7 a zu § 8 getroffen, da die durch einen Tarifvertrag hervorgerufenen Besonderheiten ihre Berücksichtigung finden mußten. Es ist also in diesem Abschnitt nur auf die Punkte einzugehen, die eine andere Regelung als die gemäß dem Betriebsrätegesetz verlangen. Die Vereinbarung lautet:

„Die Bau- und Platzdelegierten haben die wirtschaftlichen Interessen der Belegschaft auf jeder einzelnen Bau- oder Arbeitsstelle gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen. Es liegt ihnen ob, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft sowie zwischen dieser und dem Arbeitgeber zu fördern. Sie haben insbesondere in Gemeinschaft

mit dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertretern darüber zu wachen,daß die geltenden Tarifverträge, die etwa bestehenden Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen, der staatliche Arbeiter- und Arbeitszeitschutz durchgeführt werden. Sie haben ferner bei Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren auf der Bau- oder Arbeitsstelle die Gewerbeaufsichtsbeamten, amtlichen Baukontrolleure und andere hierfür in Betracht kommende Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen."

Vorauszuschicken ist aber Absatz 4 des § 8 RTV. letzter Satz:

„Die Aufgaben und Befugnisse der Delegierten erstrecken sich lediglich auf die einzelne Bau- oder Arbeitsstelle, auf der sie tätig sind."

Während im Betriebsrätegesetz ein Unterschied gemacht wird zwischen Betriebsrat einerseits und dem Arbeiter- und Angestelltenrat andererseits, fällt diese Unterscheidung für die Baudelegierten fort, denn sie sind ja reine Gruppenvertretungen, nur der Maurer, nur der Zimmerer usw. Der Baudelegierte hat also gleichzeitig die Stellung des Betriebsrates und die des Arbeiterrates. So auch Flatow, Betriebsrätegesetz S. 43 zu § 6 Anmerkung 4:

„Wo der Betrieb nur Arbeiter oder nur Angestellte umfaßt, ist der Betriebsrat zugleich auch Gruppenrat."

(Gruppenrat im Sinne des § 6 BRG.: Arbeiter- oder Angestelltenrat.)

Wie schon eingangs erwähnt, wurden die Versuche der Nachkriegszeit, den Räten einen Einfluß auf die Betriebsleitung im Sinne einer Sozialisierung zu geben, durch das Betriebsrätegesetz dadurch unmöglich gemacht, daß dieses Gesetz den Betriebsvertretungen nur ein beratendes Mitwirkungsrecht, eine kontrollierende Tätigkeit einräumte. Somit sind zwei Gruppen von Aufgaben der Vertretungen zu unterscheiden:

a) Die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber und
b) die Wahrnehmung der Betriebsinteressen durch Vorschläge.

Zur Erläuterung der Aufgaben der ersten Gruppe sei folgendes erwähnt. Wird dem Betriebsvertreter das Recht der

Wahrnehmung gestattet, so bezieht sich dieses nur auf die zu vertretenden Arbeiter seiner Gruppe. Hierzu ist in Gegensatz zu stellen, daß seine Stellung ihm nicht die Eigenschaft gewährt, Vertreter der gesamten Arbeitnehmerschaft zu sein, diese in ihren über die betreffende Berufsgruppe hinausgehenden Interessen zu vertreten, wie es zum Beispiel durch die Tarifvertragsparteien geschieht. Hierzu sind allein die Berufsorganisationen berufen. Auch kann er nicht als Vertreter der Berufsgruppe oder einzelner Mitglieder derselben auftreten.

Die wahrzunehmenden Interessen müssen rein wirtschaftlicher Natur sein und sich im Rahmen der vertretenen Belegschaft bewegen. Es wird sich hierbei meistens um Lohnfragen handeln und anderen aus Tarifverträgen sich ergebenden Fragen. Unvereinbar mit dem Amte des Delegierten ist eine Tätigkeit auf politischem Gebiete. Die von ihm einzuberufenen Betriebsversammlungen dürfen keinen politischen Gegenstand zur Diskussion haben. Der Delegierte darf in keiner Weise wirtschaftliche Kämpfe in Gestalt von Streiks oder Arbeitsniederlegungen anregen oder in irgend einer Weise unterstützen. Dies steht im krassen Widerspruch zu seiner Aufgabe, über die Durchführung der geltenden Tarifverträge zu wachen, in denen gegenseitig Arbeitsfriede zugesagt wird. Die Aufgaben der Delegierten sind also beschränkt auf die wirtschaftlichen Fragen der vertretenen Berufsgruppe.

Zu erwähnen ist noch, daß es sich um gemeinsame Interessen handeln muß, die zum Aufgabenkreis des Delegierten gehören. Wie schon gesagt, hat er nicht die Stellung eines Vertreters, um im Namen des Vertretenen zu handeln, sondern die Wahrnehmung der Interessen ist ein Eintreten für die Arbeitnehmer, ein Ueberwachen deren Rechte. Hieraus ergibt sich, daß der Delegierte nur dann das Einzelinteresse eines Vertretenen wahrnehmen kann, wenn dieses das Gesamtinteresse der Arbeiterschaft auf der Arbeitsstelle berührt.

Schließlich müssen es Interessen sein, die dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten sind; die sich also aus dem Arbeitsvertrage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben. Dem Delegierten steht es nicht zu, Dritten gegenüber, seien es Behörden oder Privatpersonen, als Interessenvertreter zu handeln. Es ist hier nochmals darauf hinzuweisen, daß die Stellung des Delegierten eine völlig gelöste von den Gewerkschaften sein muß. Verstößt er gegen diese vorgeschrie-

bene Amtsführung, sei es, daß er versucht, einen Organisationszwang im politischen oder gewerkschaftlichen Sinne auszuüben, sei es, daß er in wirtschaftliche Kämpfe eingreift, durch Unterstützung oder Anregung derselben, so macht er sich einer Amtspflichtverletzung schuldig, die Grund zu einer fristlosen Entlassung ist. Mit solchen Handlungsweisen begibt er sich des Schutzes, der ihm mit seiner Sonderstellung rechtmäßig zusteht. Wenn es auch oft vorkommt, daß der Delegierte Gewerkschaftsposten innehat, so darf er doch niemals in seiner Funktion als Delegierter die sich daraus ergebenden gewerkschaftlichen Rechte ausüben. Er darf sich nicht als Organ der Gewerkschaften betätigen.

Seine Tätigkeit ist die eines Vermittlers, soll er doch für ein gutes Einvernehmen sowohl unter den Berufsgenossen der Arbeitsstelle als auch zwischen diesen und dem Arbeitgeber eintreten.

Indessen ist doch nach § 8 BRG. die Möglichkeit gegeben, daß Gewerkschaften und sonstige Arbeitnehmerorganisationen die Berufsinteressen der Arbeiter einer bestimmten Arbeitsstelle wahrnehmen. Vertritt nun eine Gewerkschaft irgendwelche Berufsinteressen „vorbehaltlich der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten" — entsprechend § 8 BRG. — durch Anrufung des Schlichtungsausschusses oder einer Tarifinstanz, so entfällt für den Delegierten, entsprechend § 66 Abs. 3 BRG., dasselbe Recht der Anrufung. Es ist dies ein einziger Fall, daß der Delegierte in seiner Amtstätigkeit ausgeschaltet werden kann und sei deshalb hier besonders hervorgehoben. Doch besteht ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Baudelegierten und Gewerkschaften nur entsprechend § 8 Absatz 1 a RTV. und ist bereits oben S. 13 erwähnt worden.

Schließlich ist noch auf die Bestimmung des Absatz 7 c zu § 8 RTV. hinzuweisen:

> „In Angelegenheiten, die einen einzelnen Arbeiter betreffen, soll nach Möglichkeit nur der für seine Organisation oder seine Berufsgruppe zuständige Delegierte angerufen werden."

Vor dem RTV. vom Jahre 1922 bestand diese Vereinbarung noch nicht. So mußte demnach bei Einspruch gegen Kündigungen von Arbeitern stets die Vorschrift des § 84 BRG. beachtet

werden, die besagt, daß ein berechtigter Einspruch gegen eine Kündigung durch Anrufung des Arbeiter- oder Angestelltenrates erfolgt, der nach einem erfolglosen Verständigungsversuch beim Arbeitsgericht Entscheidung herbeiführen kann. Nach Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz 1928, S. 225 ist die Geltendmachung des Einspruchsrechtes abhängig vom Bestehen und der Mitwirkung der Betriebsvertretung. Voraussetzung ist also ein Betrieb, in dem ein Gruppenrat (Arbeiterrat) oder ein Betriebsrat besteht. Dem Betriebsobmann steht demnach dieses Recht nicht zu. (Vergleiche S. 11.)

Auf diese Vorschrift gestützt, hat die Rechtsprechung stets Einspruchsklagen abgewiesen mit der Begründung, daß, wenn an einer Baustelle mehrere Delegierte vorhanden waren, diese nicht vor der Entlassung eine Betriebsratssitzung im Sinne des Betriebsrätegesetzes vorgenommen und gemeinsam in einer Sitzung dem Arbeitgeber den Einspruch des Arbeiters vorgetragen haben. Diese Auslegung wurde als für die Verhältnisse des Baugewerbes nicht tragbar von den Arbeitnehmern angesehen. Man führte hiergegen an, daß es unmöglich wäre, jedesmal sämtliche Delegierte zu solchen Beschlüssen zusammenzurufen, da das Interesse der einzelnen Berufsgruppen (Zimmerer im Gegensatz zu Maurern oder Hilfsarbeitern) nicht vorhanden ist. Außerdem bestehen die Schwierigkeiten des dauernden Wechsels der Delegierten und des nicht festen Betriebes. Es fehlt somit die Möglichkeit, eine Betriebsratssitzung abzuhalten, wegen Mangel eines hierzu geeigneten Raumes (Bauhütte). Gleichzeitig ergibt sich die Schwierigkeit, die Mehrheit der Delegierten und den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter zu einer festbestimmten Zeit zusammenzurufen. Um diese gesetzlichen, notwendig anzuwendenden Vorschriften des Betriebsrätegesetzes auf die Verhältnisse des Baugewerbes anzupassen, wurden diese durch den Tarifvertrag für das Baugewerbe durch den oben erwähnten Wortlaut erweitert. Dieser ist aber noch dahin ergänzt worden, daß auch der Delegierte der Hauptberufsgruppe (Beispiel: ein Zimmerer als Delegierter einer Arbeitsstelle mit acht Zimmerern, vier Maurern und vier Arbeitern) die Interessenwahrnehmung der anderen Berufsgruppe übernehmen kann.

Alle anderen unter 7 a zu § 8 RTV. aufgeführten Aufgaben sind eine entsprechende Aufzählung der Aufgaben der gesetz-

lichen Betriebsräte. Ihre Rechtsverhältnisse liegen klar und bedürfen weiter keiner besonderen Auslegung. Es ist nur noch zu betonen, daß durch diese Aufnahme der Bestimmungen den Delegierten die ihnen bereits durch das Betriebsrätegesetz gesicherten Aufgaben nochmals durch den Tarifvertrag besonders gewährt werden in Absatz 10 des § 8 RTV:

„Soweit durch die vorstehenden Bestimmungen die Rechte und Pflichten der Arbeitervertreter nicht geregelt sind, gelten sinngemäß die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes sowie des Gesetzes über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn und -verlustrechnung vom 5. Februar 1921 und des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922."

Die Wahrnehmung der Betriebsinteressen als zweite Aufgabengruppe der Delegierten, in der Absicht, den Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen, regelt sich gleichfalls nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes. Es sind dies die Vorschriften der §§ 66, Ziffer 1 und 2, 70 bis 74 BRG., die aber entsprechend den Richtlinien des § 69 BRG. anzuwenden sind:

„Die Ausführung der gemeinsam mit der Betriebsleitung gefaßten Beschlüsse übernimmt die Betriebsleitung. Ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnung steht dem Betriebsrat nicht zu."

Durch diesen Paragraphen ist den Betriebsvertretungen nur ein rein beratendes Mitwirkungsrecht gegeben. Für die Baudelegierten ergeben sich geringe Besonderheiten. Um den Betriebsvertretungen die Möglichkeit zu geben, den Arbeitgeber durch Rat zu unterstützen, hat der Arbeitgeber einige Verpflichtungen zu erfüllen gemäß § 71 BRG. Einmal muß er Aufschluß über Betriebsvorgänge geben, die die Arbeitnehmer unmittelbar angehen. Diese Vorschrift erstreckt sich also nicht auf die gesamte geschäftliche Leitung. Außerdem muß er die Lohnbücher zur Kenntnis der Delegierten vorlegen. Diese Vorlegungspflicht ergibt sich aber gegenüber den Delegierten nur auf deren Anforderung. Die Berichterstattungspflicht bezieht sich im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Verpflichtungen nur auf die allgemeine wirtschaftliche Lage des Betriebes sowie des gesamten Gewerbes. Hierzu ist eine Anforderung nicht nötig.

Auch das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtrat findet auf die Baudelegierten Anwendung, wie § 10 des Gesetzes sagt:

„Das Gesetz findet auch auf die im § 62 des Betriebsrätegesetzes bezeichneten Betriebsvertretungen Anwendung, wenn die Vertretung für die Betriebe nur einer Körperschaft errichtet ist und aus Arbeitnehmern dieser Körperschaft besteht."

Da nur die Baudelegierten, welche die Befugnisse eines Einzelbetriebsrates haben, zum Wahlkörper, der die zu entsendenden Mitglieder erwählt, gehören, so entfällt das Recht der Entsendung für Baudelegierte, die nur die Aufgaben und Befugnisse eines Betriebsobmannes haben. Neben den Delegierten haben auch die anderen bestehenden Betriebsvertretungen (z. B. die der Angestellten) das Recht, ein Aufsichtsratmitglied zu wählen. Es wählen mithin die Gesamtheit der Delegierten, nicht der Delegiertenausschuß, und die Betriebsvertreter der Angestellten. Somit werden regelmäßig im Baugewerbe zwei Betriebsratmitglieder zu entsenden sein.

Hervorzuheben wäre noch die Pflicht der Arbeitgeber zur Vorlegung von jährlichen Betriebsbilanzen für das gesamte Unternehmen, sowie einer Gewinn- und Verlustrechnung nach § 72 BRG., um auch hierdurch den Betriebsvertretungen die Möglichkeit zu geben, ihren Aufgaben der Betriebsunterstützung nachzukommen. Allerdings beschränkt das Gesetz diese Arbeitgeberpflicht auf Betriebe mit mindestens 300 Arbeitnehmern oder 50 Angestellten. Im Baugewerbe ist demnach diese Vorschrift auf Verlangen nur dann zu erfüllen, wenn 300 Arbeitnehmer durch die Delegierten vertreten werden. Im Gegensatz zu den vorher erwähnten Punkten können auch hier die Delegiertenausschüsse dieses Recht geltend machen.

Selbstverständlich unterliegen die Delegierten dem Schweigegebot nach § 100 BRG. über die ihnen vertraulich gemachten Angaben, zu denen der Arbeitgeber verpflichtet ist.

Zum Schluß ist noch das sich aus § 74 BRG. für die Delegierten ergebende Recht der Mitwirkung und Zustimmung bei großen Personalveränderungen zu erwähnen. Da der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, sich an die gemäß diesen Vorschriften erfolgten Uebereinkünfte zu halten, so ist dies nur eine sogenannte Erörterungsbefugnis, die sich aber nur für

den Betriebsrat ergibt, nicht also für den Baudelegierten besteht, der nur das Amt eines Betriebsobmannes führt.

Wie weit die Delegierten ihren Aufgaben nachkommen, entspricht ganz der eigenen Auffassung ihres Amtes. Sie können nicht gezwungen werden, ihr Amt als Betriebsvertreter zu erfüllen.

I B 1

Zur Erläuterung der Rechtsstellung des Delegiertenausschusses, sei vorher auf den Gesamtbetriebsrat und den gemeinsamen Betriebsrat nach dem Betriebsrätegesetz (§§ 50 bis 57) eingegangen.

Nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes ist ein Gesamtbetriebsrat zu wählen, für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen über einen kleinen Kreis hinaus, den ein einzelner Betrieb oder eine einzelne Arbeitsstelle bildet. Während der Betriebsrat die Interessen nur seiner Berufsgruppe vertritt, soll der Gesamtbetriebsrat die Interessen aller Arbeitnehmer einer rechtlichen Einheit wahrnehmen. Die Voraussetzungen zur Wahl eines Gesamtbetriebsrates sind: Vorhandensein mehrerer zusammengehöriger Betriebe, die sich in der Hand eines Eigentümers (rechtliche Einheit) befinden und innerhalb einer Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängender, nahe beieinander liegender Gemeinden liegen. Aus der Vielheit der Einzelbetriebsräte heraus wird der Gesamtbetriebsrat gebildet und besteht neben und über diesen (§ 50 BRG.), ist aber nicht eine Art höherer Instanz über den Einzelbetriebsrat.

Der gemeinsame Betriebsrat hingegen ist nur eine Zusammenfassung, ein Ersatz der Einzelbetriebsräte. Mit seiner Bildung erlöschen die Einzelbetriebsräte (§ 51 BRG.). Dadurch erfolgt eine Vereinfachung der Betriebsvertretung, Ersatz mehrerer Organe durch ein Organ. Der Gesamtbetriebsrat kennt keine Arbeiter- oder Angestelltenräte, die hingegen in einem gemeinsamen Betriebsrat gebildet werden. Der gemeinsame Betriebsrat vertritt also im Gegensatz zum Gesamtbetriebsrat nicht die Gesamtinteressen der Arbeitnehmerschaft (Arbeiter und Angestellte), sondern nur die Interessen der Berufsgruppen, deren Betriebsvertreter er ersetzt.

Im Baugewerbe gilt der Delegiertenausschuß als übergeordnete, für mehrere Baustellen gemeinsame Betriebsvertre-

tung. Im RTV. ist über diesen unter § 8 Absatz 5 a folgendes vereinbart worden:

„Zur Erledigung der über die einzelnen Bau- oder Arbeitsstellen hinausgehenden Aufgaben aus dem Betriebsrätegesetz wählen die Delegierten aus ihrer Mitte für alle innerhalb einer Gemeinde oder eines zusammengehörigen Wirtschaftsgebietes befindlichen Bau- oder Arbeitsstellen eines Unternehmers einen Delegiertenausschuß. Dieser hat die Befugnisse eines Gesamtbetriebsrates, und wenn bei demselben Unternehmer für das gleiche Wirtschaftsgebiet eine Angestellten- oder sonstige Betriebsvertretung besteht, die Befugnisse eines Arbeiterrates im Sinne des Betriebsrätegesetzes für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitergruppen."

Mit den Bedingungen für die Bildung eines Gesamtbetriebsrates oder eines gemeinsamen Betriebsrates haben die Bedingungen für die Wahl eines Delegiertenausschusses gemeinsam: die rechtliche Einheit, die örtliche Einheit und die Gleichartigkeit der Einzelbetriebe. Es muß sich also um Bau- oder Arbeitsstellen eines Unternehmers handeln, die sich innerhalb einer Gemeinde oder eines zusammengehörigen Wirtschaftsgebietes befinden. Sind diese Bedingungen erfüllt, so kann zur Wahl des Delegiertenausschusses geschritten werden. Es können also auf Grund der notwendigen Voraussetzung des zusammengehörigen Wirtschaftsgebietes innerhalb eines Unternehmens unter Umständen mehrere Delegiertenausschüsse bestehen. Von einer Ernennung oder Bestimmung der Mitglieder des Delegiertenausschusses, wie bei den Delegierten unter I a des § 8 RTV., wird hier nicht gesprochen. Für den Amtsbeginn derMitglieder des Delegiertenausschusses besteht dieselbeMitteilungsvorschrift über die erfolgte Wahl, wie für die Delegierten nach Absatz 2 des § 8 RTV. Eine besondere Regelung ist für die Beendigung der Mitgliedschaft der einzelnen Delegierten im letzten Satz des Absatz 9 getroffen worden:

„Mit dem Erlöschen des Amtes als Delegierter erlischt ohne weiteres auch die Mitgliedschaft im Delegiertenausschuß."

Die eingefügten Worte „ohne weiteres" sind nicht als eine Einschränkung des Delegiertenschutzes anzusehen. Um die Zweifel über die Auslegung dieses Begriffes zu beseitigen, einigten sich die Vertragsparteien darüber, daß das Amt des

Baudelegierten nicht von der Frist des § 18 BRG. abhängig ist, und somit diese Worte im Zusammenhang mit dem Erlöschen des Delegiertenamtes bei Beendigung der Arbeit auf der betreffenden Baustelle gemeint und aufzufassen sind.

Für die Entlassung eines Mitgliedes des Delegiertenausschusses bei noch vorhandener Arbeit ist aber neben der Zustimmung der übrigen Baudelegierten seiner Arbeitsstelle noch die Zustimmung des Delegiertenausschusses notwendig.

Die Delegierten wählen die Mitglieder zum Delegierten ausschuß „Aus ihrer Mitte". Die Anzahl der Ausschussmitglieder wird nach Absatz 5 b des § 8 RTV. festgestellt:

> „Die Zahl der Delegiertenausschußmitglieder richtet sich nach der Zahl der in den Gesamtbetrieben beschäftigten Arbeiter gemäß den Bestimmungen in Ziffer 1 b. Die einzelnen Berufsgruppen oder Organisationen sollen in den Delegiertenausschuß möglichst ihrer Stärke entsprechend vertreten sein."

Mit den Organisationen, die hierbei ihre Berücksichtigung finden sollen, sind nach der Art des Zustandekommens dieser Bestimmung in einem Tarifvertrage die wirtschaftlichen Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) zu verstehen. Hierdurch ist zum Betriebsrätegesetz bewußt eine Abweichung, eine Erweiterung der gesetzlichen Bestimmungen getroffen worden. Die Gewerkschaften als Tarifvertragsparteien suchen in jeder Weise ihren Einfluß auf die Betriebsverfassungen sicher zu stellen.

Im Uebrigen ist diese Bestimmung an die §§ 15, 16 BRG. eng angeglichen, in Bezug auf die Mitgliederzahl und die Zusammensetzung des Delegiertenausschusses.

Ib 2

Wie Satz 2 des Absatzes 5 a zu § 8 RTV. sagt, hat der Delegiertenausschuß die gleichen Aufgaben und Befugnisse wie der Gesamtbetriebsrat nach § 5 o BRG. Eine Erläuterung dieser Aufgaben gibt § 91 BRG. Absatz 2:

> „Der Gesamtbetriebsrat ist für die gemeinsamen Angelegenheiten mehrerer Einzelbetriebe und für die Angelegenheiten des gesamten Betriebes oder Unternehmens zuständig."

In die Verhältnisse des Baugewerbes übertragen, hat also der Delegiertenausschuß nur die Gesamtinteressen der tarif-

gebundenen Arbeitnehmer zu vertreten. Er hat also nur die Aufgaben zu erledigen, die über die einzelnen Arbeitsstellen hinausgehen. Trotzdem kommt es in der Praxis oft vor, daß auch der Delegiertenausschuß Aufgaben der einzelnen Delegierten wahrnimmt. Nur wenn durch ihn sämtliche Bau- oder Arbeitsstellen eines Unternehmers vertreten sein werden, innerhalb eines einheitlichen wirtschaftlichen Gebietes, werden seine Aufgaben einen größeren Umfang annehmen. Erst dann wird der Delegiertenausschuß seine Befugnisse ganz ausnützen können, wie durch Schaffung gemeinsamer Dienstvorschriften, Betriebsvereinbarungen für das ganze Unternehmen, durch Mitwirkung bei Wohlfahrtseinrichtungen usw. Es ist aber stets darauf zu achten, daß dieser Ausschuß nur die Befugnisse eines Gesamtbetriebsrates hat, aber eingeschränkt auf die Arbeitnehmer, die unter den Tarifvertrag fallen. Der Delegiertenausschuß ist in Wirklichkeit nicht ein Gesamtbetriebsrat im Sinne des Betriebsrätegesetzes, denn dieser wird sowohl von den Betriebsräten der Arbeiter als auch von den der Angestellten gewählt. Mithin ist der Wortlaut: „dieser hat die Befugnisse eines Gesamtbetriebsrates" unvollständig. Er müßte mindestens zur Erläuterung die Einschränkung erhalten: „nur in Bezug auf die Interessen der durch die Delegierten vertretenen Tarifbeteiligten".

Die Befugnisse eines Gesamtbetriebsrates nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes erstrecken sich auf beide Arbeitnehmergruppen, Arbeiter sowohl wie Angestellte. Den Tatsachen entsprechend aber hat der Delegiertenausschuß nicht die Befugnisse eines Gesamtbetriebsrates, es sei denn, daß überhaupt keine anderen Gruppen von Arbeitnehmern bei dem Unternehmer beschäftigt werden. Dies wird aber kaum oder nur selten der Fall sein, da zumeist noch andere Berufsgruppen, wie Kutscher, Fabrikarbeiter usw. bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt sein werden.

> Aus diesen Ueberlegungen heraus ist auch der Nachsatz: „. . . und wenn bei demselben Unternehmer für das gleiche Wirtschaftsgebiet eine Angestellten- oder sonstige Betriebsvertretung besteht, die Befugnisse eines Arbeiterrates . . ."

überflüssig, denn der Delegiertenausschuß ist stets eine reine Gruppenvertretung der Arbeiter (Maurer, Zimmerer usw.) und hat somit immer die Rechtsnatur eines Arbeiterrates.

Diese Einwendungen gegen den Wortlaut des Absatzes 5 a, zweiter Satz zu § 8 RTV. haben aber nur dann Berechtigung, wenn, wie schon angedeutet, keinerlei andere Arbeitnehmer von dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt werden, oder dieselben auf Grund des Verzichtes auf ihr Wahlrecht vertretungslos geblieben sind. Nur in diesen Fällen bestehen diese im RTV. unter 5 a zu § 8 getroffenen Vereinbarungen zu Recht.

Es ist also festzustellen, daß der Delegiertenausschuß nicht die Rechtsstellung eines Gesamtbetriebsrates nach dem Betriebsrätegesetz, sondern nur dessen Befugnisse, eingeschränkt auf die tarifbetroffenen Arbeitnehmer, hat. Eine völlige Gleichstellung des Delegiertenausschusses mit dem gesetzlichen Gesamtbetriebsrat würde dem Betriebsrätegesetz widersprechen und ist deshalb abzulehnen.

In dieser tariflichen Vereinbarung ist also nur eine Erweiterung der gesetzlichen Vorschriften, begrenzt auf die Vertragsparteien, zu sehen. Soweit eine solche tarifliche Erweiterung nicht dem Gesetz widerspricht, sind die Tarifvertragsparteien zu einer solchen Erweiterung berechtigt.

Ebenso wie die Delegierten hat der Delegiertenausschuß das Recht, die Vorlegung einer Betriebsbilanz und einer Gewinn- und Verlustrechnung durch den Arbeitgeber zu verlangen, mit derselben Einschränkung auf Betriebe mit mindestens 300 Arbeitern.

Hiergegen entfällt für ihn die Vorlege- und Auskunftpflicht des Arbeitgebers, denn diese Pflicht besteht nur gegenüber den einzelnen Betrieben, für welche der Delegiertenausschuß aber nicht tätig werden kann.

Das Recht auf Vorlage eines vierteljährlichen Geschäftsberichtes kann der Delegiertenausschuß nur dann verlangen, wenn dieser Bericht den Gang des ganzen Unternehmens betrifft und der Delegiertenausschuß eine Gesamtvertretung des ganzen Unternehmens ist. Da dies selten der Fall sein wird, wird er auch dieses Recht kaum geltend machen können.

II.

Die Regelung der Betriebsvertretung für das Stuckgewerbe ist gleichfalls nach den Vorschriften des § 62 BRG. durch einen Reichstarifvertrag erfolgt, der zwischen dem Deutschen

Arbeitgeberbund für das Baugewerbe E. V. und seinem Fachverband: Deutscher Stuckgewerbebund E. V. einerseits und dem Deutschen Baugewerbebund und dem Zentralverband christlicher Bauarbeiter Deutschlands andrerseits am 28. November 1927 abgeschlossen worden ist. Da das Stuckgewerbe mit dem Baugewerbe eine große Wesensgleichheit aufweist, sind von den Vertragsparteien, die auf der Arbeitgeberseite durch den Fachverband: Deutscher Stuckgewerbebund besonders vertreten sind, die Bestimmungen des „Reichstarifvertrages für stuckgewerbliche Arbeiten" über die Betriebsvertretungen der Arbeiter auf der Arbeitsstelle unter § 11 den Bestimmungen über die Betriebsvertretungen im Baugewerbe entsprechend aufgebaut und angeglichen worden. Im Folgenden wird deshalb nur auf die Abweichungen dieser Bestimmungen zu den im RTV. für das Baugewerbe eingegangen.

An erster Stelle wird hervorgehoben, daß alle Arbeitsstellen eines Unternehmens an einem oder an unmittelbar zusammenhängenden Orten insgesamt als ein Betrieb gelten. Diese Regelung hat man deshalb getroffen, weil der Umfang der stuckgewerblichen Arbeiten äußerst gering und von kurzer Dauer ist. Es ist dies ein Ausfluß des geringen Umfanges des Stuckgewerbes. Damit hängt auch zusammen, daß die Bestimmung getroffen worden ist, neben den Bau- und Platzdelegierten Werkstattdelegierte ernennen oder bestimmen zu können.

Im Gegensatz zur Regelung nach dem Baugewerbetarif kann bei Verringerung der Belegschaft und der daraus notwendig sich ergebenden Verringerung der Delegiertenzahl nur die Belegschaft entscheiden, wessen Delegiertenamt erlöschen soll. Das Erlöschen des Amtes bei fehlender Entscheidung durch die Belegschaft entsprechend der Reihenfolge der Mitteilung ist hier nicht vorgesehen, ist aber für die Beendigung des Amtes eines Delegiertenausschußmitgliedes unter Absatz 11 zweiter Abschnitt getroffen worden. Obwohl der Satz besteht, „Wessen Delegiertenamt erlischt, entscheidet in diesem Falle die Belegschaft der Baustelle," erscheint doch eine entsprechende Anwendung der listenmäßigen Ausscheidung eines Delegierten, wie für die Mitglieder des Delegiertenausschusses, bei Mangel einer Entscheidung durch die Belegschaft, für angebracht. Ueber die Bildung des Delegiertenausschusses ist unter Absatz 6 zu § 11 des Reichstarifvertrages bestimmt:

Zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes, soweit derselbe unter den Tarifvertrag fällt, wählen die Baudelegierten aus ihrer Mitte einen Delegiertenausschuß.

Während also für die einzelnen Arbeitsstellen Delegierte zu ernennen sind, kann für einen Betrieb für den die hervorgehobene Sonderbestimmung getroffen worden ist, ein Delegiertenauschuß gewählt werden. Während die Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Delegierten und dem Delegiertenausschuß die gleiche ist wie in dem Reichstarif für das Baugewerbe, ist über die Rechtsstellung des Delegiertenausschusses vereinbart worden:

Der Delegiertenausschuß hat in Betrieben mit weniger als zwanzig Arbeitnehmern die Rechte des Betriebsobmannes, in Betrieben mit zwanzig und mehr Arbeitern die Rechte des Betriebsrates, soweit die Angestellten ebenfalls Vertreter gewählt haben, in Gemeinschaft mit der Angestelltenvertretung, außerdem die Befugnisse des Arbeiterrates, insbesondere auch gemäß § 15, Absatz 2, der §§ 84—87 BRG.

Der Delegiertenausschuß, als Interessenvertretung sämtlicher stuckgewerblicher Arbeiter eines Betriebes, hat also nicht die Stellung eines Gesamtbetriebsrates wie der Delegiertenausschuß im Baugewerbe. Gleichwohl gilt aber für seine Rechtsstellung als Betriebsrat oder Betriebsobmann dasselbe, was unter Seite 39 ff. der Ausführung über die Stellung des Delegiertenausschusses als Gesamtbetriebsrat gesagt ist, denn es muß auch hier darauf hingewiesen werden, daß der Delegiertenausschuß stets eine reine Gruppenvertretung bleibt, und es erscheint daher unlogisch, diesem Rechte zuzuerkennen, die Betriebsvertretungen zustehen, die sowohl Arbeiter- wie Angestelltenvertretungen sind.

Ueber das Amtsende des Delegierten ist unter Absatz 9 gesagt:

> „Das Amt des Delegierten erlischt ohne weiteres, wenn die Arbeit auf der Baustelle, für die er bestellt war, oder die Arbeit seiner Berufsgruppe beendet ist, sofern er nicht dem Delegiertenausschuß angehört."

Durch den Nachsatz: „sofern er nicht dem Delegiertenausschuß angehört" stellt sich diese Bestimmung in Gegensatz zu der Vereinbarung im Baugewerbetarif, nach welcher „mit dem Erlöschen des Amtes als Delegierter ohne weiteres auch die Mitgliedschaft im Delegiertenausschuß erlischt", da hiermit

nicht die notwendige Zustimmung des Ausschusses im Falle der Verminderung der Mitgliederzahl im Delegiertenausschuß auf Grund des Abnehmens der Belegschaft gemeint ist. Diese ist unter Absatz 11 Abschnitt 2 geregelt. Durch diesen Wortlaut stellt sich aber die getroffene Vereinbarung in Widerspruch mit dem Sinne des Betriebsrätegesetzes, nach welchem die Betriebsvertreter aus ihrer Sonderstellung keine besonderen Rechte vor den übrigen Arbeitnehmern herleiten dürfen.

Aus diesen Gründen ist der Nachsatz des Absatzes 9 als rechtsgültig abzulehnen und eine Bestimmung im Sinne des Reichstarifvertrages für das Baugewerbe zu fordern, denn mit der Beendigung der Arbeit der betreffenden Baustelle erlischt das Arbeitverhältnis des Arbeitnehmers und damit, trotz seiner Stellung als Betriebsvertreter, auch sein Recht auf eine Weiterbeschäftigung. (Vgl. S. 27 u. S. 38/39). Die Eigenschaft als Mitglied eines Delegiertenausschusses ist mithin kein Grund bei tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das Ende der Delegierteneigenschaft von einer Zustimmung des Delegiertenausschusses abhängig zu machen, es sei denn, daß die Arbeit auf der Baustelle noch nicht beendet ist und eine Entlassung des Delegierten erfolgen soll.

III.

Die Interessen der Arbeitnehmerschaft, die im Hamburger Hafen ihre tägliche Arbeit findet, werden durch den Hafenbetriebsrat, als deren Betriebsvertretung, wahrgenommen. Um die Rechtsstellung und die Funktionen des Hafenbetriebsrates verstehen zu können, muß vorher auf die Art und Weise der Arbeits- und Hafenorganisationen des Hamburger Hafens eingegangen werden.

Die Arbeitsmöglichkeit wird allein durch das Ein- oder Auslaufen von Schiffen hervorgerufen. Bei der großen Ausdehnung des Hafengebietes wird natürlich eine große Arbeiterzahl benötigt, die in verschiedene Gruppen eingeteilt wird. So unterscheidet man Arbeiter für Stauerei-, Kai-, Ewerführer-, Speichereibetriebe usw. Die Organisation der Hafenarbeit wird nun beherrscht durch den steten Wechsel von Arbeitsgelegenheiten im Hafen und kommt auch deutlich bei den getroffenen Einrichtungen zum Ausdruck. Um den besonderen Verhältnissen im Hamburger Hafen gerecht werden zu können, mußte

eine Organisation geschaffen werden, die sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Hafens umfaßte. Nach langen Bemühungen gelang es im Laufe der Jahre, die Arbeitgeber in dem Hafenbetriebs-Verein zusammenzuschließen. Bedingung für diese Bildung war die Eigentümlichkeit des gesamten Hafenbetriebes, nach welcher die einzelnen Unternehmungen als abhängige Glieder des ganzen Hafenbetriebes anzusehen sind. Es liegt hier eine wirtschaftliche Bindung der vielen Einzelbetriebe untereinander auf Grund der Güterumschlagsarbeit vor, wie sie in keinem anderen Wirtschaftsgebiete vorgefunden wird. Es läßt sich dies an Hand eines Beispieles veranschaulichen. Durch das Einlaufen eines Schiffes erhalten eine große Anzahl von einander unabhängigen Unternehmungen Arbeitsmöglichkeit. Das Schiff wird eingeschleppt (Hafenschleppschiffahrt), es wird abgeladen (Kai- und Stauereibetriebe), die Güter werden in Speicher aufgenommen (Speichereibetriebe). Nach der Entladung wird das Schiff gereinigt (Schiffreinigungs- und Kesselreinigungsbetriebe). Die Interessen dieser und anderer Betriebe sind also gemeinsame und zusammenhängende.

Da ein Betrieb nur so lange Beschäftigungsmöglichkeit hat, als ein Schiff be- oder entladen wird, neben all den anderen damit zusammenhängenden Arbeiten, ist es den einzelnen Unternehmungen auch nicht möglich, dauernd die ganze Belegschaft zu beschäftigen, denn mit dem Abgang des Schiffes ist jede Arbeitsmöglichkeit entfallen. Die Arbeitnehmer werden mit diesem Augenblick beschäftigungslos und erscheinen auf dem Arbeitsmarkt wieder als Arbeitssuchende. Um das Angebot und die Nachfrage dieser Arbeitsuchenden in geordnete Bahnen zu bringen, hat der Hafenbetriebs-Verein das System der Kartenarbeiter eingeführt. Durch Meldung beim Hafenbetriebs-Verein wird der Arbeiter daselbst eingetragen und erhält eine „Arbeitskarte". Durch diese Eintragung wird der arbeitsuchende Arbeiter „Hafenarbeiter". Nur die eingeschriebenen Hafenarbeiter haben ein Recht darauf, in den Hafenbetrieben beschäftigt zu werden. Durch Beschränkung der Ausgabe von Arbeitskarten wird ein Ueberangebot von Arbeitern verhindert. Mit der Entziehung der Arbeitskarte durch den Hafenbetriebsverein geht der Arbeitnehmer seiner Eigenschaft als Hafenarbeiter verlustig.

Aus diesen Kartenarbeitern suchen sich die einzelnen Betriebe den Stamm ihrer ständig beschäftigten Arbeiter heraus, die sogenannten festen Arbeiter. Bei gegebener weiterer Arbeitsmöglichkeit bestellt der Unternehmer bei den einzelnen Verteilungsstellen des Hafenbetriebs-Vereins die weitere benötigte Anzahl von Kartenarbeitern, die sogenannten Hilfsarbeiter, die mit dem Ende der Arbeit wieder entlassen werden. Reichen die vorhandenen Kartenarbeiter bei plötzlich auftretender übergroßer Nachfrage nicht aus, so werden durch die staatlichen Arbeitsnachweise „Gelegenheitsarbeiter" herangezogen, die nicht Kartenarbeiter des Hafenbetriebs-Vereins sind. Diese müssen bei Arbeitsende vor den Kartenarbeitern entlassen werden. Für den größten Teil der Hafenarbeiter ergibt sich also nur eine kurze Arbeitszeit in einem Betriebe; er kann also in einer Woche in mehreren verschiedenen Betrieben Beschäftigung haben.

Durch diesen dauernden Wechsel der Arbeitsstellen und der Arbeitgeber ergibt sich die Unmöglichkeit für die Arbeitnehmerschaft des Hamburger Hafens, eine Betriebsvertretung im Sinne des Betriebsrätegesetzes zu bilden. Zu den Tarifverträgen, die vom Hafenbetriebsverein als Arbeitgeber und den Arbeitnehmerorganisationen: Deutscher Transportarbeiter-Verband sowie dem Zentralverband der Maschinisten und Heizer abgeschlossen worden sind, ist daher als Zusatz und Bestandteil der laufenden Lohntarifverträge über die Betriebsvertretungen vereinbart worden:

> „Für die Hafenbetriebe von Hamburg, Altona und Harburg, welche Mitglieder des Hafenbetriebs-Vereins sind und ihre Arbeiter nach den mit diesem Vereine geschlossenen Tarifen entlohnen, werden Betriebsräte oder Arbeiterräte nicht gewählt, sondern es ist für sie auf Grund des § 62 des Betriebsrätegesetzes eine gemeinsame Vertretung aller nach den Tarifen zu entlohnenden Arbeiter, genannt Hafenbetriebsrat, errichtet. Arbeiter im Sinne dieses Vertrages sind die in § 11 Absatz 1 des Gesetzes bezeichneten Personen."

Man hat also auch hier auf den Paragraph 62 BRG. zurückgegriffen und eine tarifliche Sondervertretung, den Hafenbetriebsrat, gebildet. Die notwendigen Voraussetzungen für Schaffung einer tariflichen Betriebsvertretung liegen vor. Die besonderen Schwierigkeiten zur Bildung der gesetzlichen Ver-

tretungen liegen in der eigentümlichen Hafenorganisation begründet. Diese sind vorher erwähnt worden. Für die Arbeit im Hafen von Hamburg liegt ein noch schnellerer Wechsel der Betriebsstelle und eine noch kürzere Arbeitsdauer vor als im Baugewerbe. Ebenso liegt ein Tarifvertrag als Zusatz zu den Lohntarifverträgen vor, der die Vorschriften über die zu bildenden Betriebsvertretungen enthält, dessen Allgemeinverbindlicherklärung gleichfalls stattgefunden hat. Ueber die Rechtsgültigkeit der Allgemeinverbindlichkerklärung von die Betriebsvertretung regelnden tariflichen Vereinbarungen vergl. S. 3 ff. der Ausführung. Die Auffassung aber, daß dieser Hafenbetriebsrat nicht den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes entspreche, weil der Hafenbetriebs-Verein nicht als Arbeitgeber aufzufassen sei, ist insoweit abzulehnen, als dieser allerdings nur in Bezug auf die Gesamtarbeitnehmerschaft der Hafenarbeiter als Arbeitgeber erscheint. Wie schon hervorgehoben worden ist, muß dieser Verein als Arbeitgeber der gesamten Hafenarbeiterschaft angesehen werden, weil der Hamburger Hafen als ein gemeinsamer wirtschaftlicher Betrieb aufzufassen ist. Der Hafenbetriebs-Verein nimmt einen großen Teil der Aufgaben der Einzelbetriebe wahr und erfüllt sie als in einem gemeinsamen Interesse geschehen. Er handelt gleichsam als Vertreter, als verlängerter Arm des Einzelbetriebes. Er nimmt die Arbeiter zur Arbeitsausführung an und nicht der Einzelbetrieb. Die Tätigkeit seinerVermittlungsstellen ist nicht die eines Arbeitsnachweises, sondern sie heuern an Stelle der Unternehmer die Arbeiter an. Die Unternehmer haben dann nicht mehr das Recht, die ihnen vom Hafenbetriebs-Verein zur Arbeitsstelle geschickten Arbeiter als nicht passend oder nicht angenehm zurückzuweisen. Die Entlohnung erfolgt gleichfalls nicht durch den Unternehmer, sondern durch den Hafenbetriebs-Verein, der bei der Lohnauszahlung zugleich die Steuer- und Versicherungsbeiträge abzieht.

Um jeder gegenteiligen Auffasung über die Rechtsstellung des Hafenbetriebs-Vereins vorzubeugen, haben die Tarifvertragsparteien in ihren Vertrag aufgenommen: „Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes (gemeint Betriebsrätegesetz) ist ausschließlich der Hafenbetriebs-Verein in Hamburg E.V." Jaerisch, unter S. 44[14] sagt hierzu:

14) Dr. W. Jaerisch: Hafenarbeitsrecht für Hamburg, Altona, Harburg und Unterelbe. Otto Meissner's Verlag, Hamburg 1927.

„Der Hafenbetriebs-Verein tritt hier weniger in eigener Funktion auf, sondern als Verkörperung der Gesamtheit seiner 523 Mitgliedsfirmen (darunter zirka 430 eigentliche Hafenbetriebe) mit ihren 890 Einzelbetrieben.Daher mußte auch zweckmäßig die Gesamtheit dieser Betriebe mit der einem Arbeitgeber zukommenden betriebsorganisatorischen Funktion ausgestattet werden ..... Denn notwendig steht diesem Gesamtarbeitgeber die vom Einzelbetrieb gelöste gesamte Hafenarbeiterschaft gegenüber, und der über die Einzelbetriebe hinausgehende, sie allumfassende Gesamthafenbetrieb wird zu derjenigen Einheit, die betriebsorganisatorisch die Grundlage der Gesamtbetriebsvertretung bildet."

Der Verfasser meint weiterhin, daß die Einzelbetriebe betriebsorganisatorisch eine Zweckgemeinschaft bilden, um so mehr als sie aufeinander angewiesen sind und sich wechselseitig als Hilfs- und Ergänzungsbetriebe" zumeist sogar notwendig zu einer Art gemischten Betrieb" ergänzen.

In diesen Ausführungen kommt die allein richtige und den besonderen Verhältnissen durchaus entsprechende Auffassung zum Ausdruck. Die Betriebsverhältnisse für den Gesamthafenbetrieb müssen notwendig nur unter diesem Gesichtspunkte betrachtet werden, um den Eigentümlichkeiten und Schwierigkeiten des Hamburger Hafengebietes auf arbeitsrechtlichem Gebiete gerecht zu werden. Unter diesen Gesichtspunkten ist also anzuerkennen, daß der Hafenbetriebsrat den Vorschriften des § 62 BRG. entsprechend gebildet worden ist und somit zu Recht besteht. Im Vordergrund stehen nun einmal die Gesamtinteressen aller Arbeitnehmer, nicht deren Einzelinteressen bei kurzer Belegschaftsdauer in Einzelbetrieben. Der Hafenbetriebsrat wird also niemals gegenüber den Einzelbetrieben tätig, sondern nur gegenüber dem Hafenbetriebs-Verein. Die einzelnen Unternehmungen des Hamburger Hafens treten vollkommen organisatorisch und wirtschaftlich in den Hintergrund. Zu ihnen tritt der Hafenbetriebsrat niemals in Rechtsbeziehungen. Diese Feststellung ist wichtig für das Einspruchsverfahren nach §§ 82. 84 ff. BRG., das bei dieser Arbeitsorganisation nicht zur Anwendung gelangen kann, weil der Hafenbetriebs-Verein im Verhältnis zum einzelnen Hafenarbeiter nicht Arbeitgeber im Sinne des § 14 BRG. und die Hafenarbeiterschaft nicht die Belegschaft eines Betriebes ist.

Ebenso ergibt sich für den Betriebsobmann, wie oben S. 11 ausgeführt worden ist, kein Recht, das Einspruchsverfahren zu beschreiten.

Ueber den Aufbau des Hafenbetriebsrates ist zu sagen, daß er aus 82 Mitgliedern besteht, die von der Gesamtheit der Kartenarbeiter, der „Hafenarbeiter", gewählt wird. Hierzu wird im Tarifvertrage gesagt:

> „Die vertragsschließenden Arbeiterverbände bestimmen, auf welche Weise die Mitglieder des Hafenbetriebsrates bzw. der Gruppenbetriebsräte gewählt werden und sind dabei an die Wahlordnung vom 5. Februar 1920 nicht gebunden."

Die Gesamtheit der Hafenbetriebsratsmitglieder ihrerseits wählt wieder einen aus 5 Mitgliedern bestehenden Vorstand, der die Geschäftsführung besorgt. Dieser ist also Betriebsausschuß im Sinne des § 27 BRG. Diese Vorstandsmitglieder werden im Gegensatz zu den übrigen Betriebsratsmitgliedern nicht mit den arbeitsuchenden Kartenarbeitern auf die einzelnen Unternehmungen verteilt, sind also ständig im Vorstand tätig.

Neben den gewöhnlichen Aufgaben und Befugnissen als Betriebsräte haben diese Vorstandsmitglieder die Aufgabe, mit der Geschäftsführung des Hafenbetriebs-Vereins die Ausgabe der Arbeitskarten zu regeln. Hierbei ist ebenso, wie bereits unter S. 39/40 bei Behandlung der Rechtsstellung der Delegierten und der Delegiertenausschüsse entsprechend hingewiesen worden ist, dieser Wortlaut „Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates" entsprechend der tatsächlichen Stellung des Hafenbetriebsrates so auszulegen, daß damit hauptsächlich die Aufgaben und Befugnisse als Arbeiterrat zu verstehen und aufzufassen sind; denn auch hier ist diese nur eine Vertretung der tarifgebundenen Arbeitnehmer.

Innerhalb des Hafenbetriebsrates werden den Arbeitsgruppen entsprechend 10 Gruppenbetriebsräte gebildet. Durch diese Bildung wird die Wahrnehmung der Berufsinteressen der einzelnen Berufsgruppen sichergestellt.

Da der Hafenbetriebsrat eine Gesamtinteressenvertretung der Hafenarbeiter ist, haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit geschaffen, durch Bestimmung von Betriebsobmännern für einzelne Unternehmungen, die Interessen der Hafenarbeiter in den Einzelbetrieben vertreten zu können. Da

aber in den Unternehmungen der größte Teil der Belegschaft äußerst schnell wechselt, oft sogar nach 3 Tagen bereits wieder eine andere Belegschaft dort beschäftigt wird, mußten die Parteien auch hier eine Regelung schaffen, die sich von jeder anderen in der Praxis vorkommenden unterscheiden muß. So können die Betriebsobmänner nur von den Arbeitnehmerorganisationen bestimmt werden. Es findet hier keine Wahl durch die Belegschaft statt, was sich ja auch aus der Beschäftigungsart als Unmöglichkeit herausstellt. Eine Bestimmung liegt vollkommen im Ermessen der tarifgebundenen Gewerkschaften, sofern sie die Bestimmung eines Betriebsobmannes für den betreffenden Einzelbetrieb für erforderlich erachten. Diese Bestimmung ist keine Mußvorschrift. Die Rechtsprechung der tariflich vereinbarten Schlichtungsstelle hat ergeben, daß eine Wahl oder Ernennung eines Betriebsobmannes durch die Belegschaft ohne jede Rechtswirkung ist. Voraussetzung für eine Bestimmung zum Betriebsobmann ist dessen notwendige Beschäftigungsdauer von mindestens 2 Monaten in dem Betriebe ohne jede Unterbrechung. Der Arbeitnehmer muß also zur Kategorie der ständig beschäftigten Hafenarbeiter gehören. Je nach Größe des Betriebes können 1 bis 3 Betriebsobmänner bestimmt werden. Ihre Zahl richtet sich nach einer vom Tarifvertrage vorgeschriebenen Anzahl von in der Regel pro Tag beschäftigten Arbeitern. Die Wahl einer gesetzlichen Betriebsvertretung für die Arbeiter ist ausgeschlossen.

Ueber die Rechtsstellung des Betriebsobmannes ist zu sagen, daß er nicht Betriebsobmann im Sinne des § 2 BRG. ist. Es stehen ihm nur die Aufgaben und Befugnisse zu, die im Tarifvertrage enthalten sind. So hat er, ähnlich wie der Delegierte des Baugewerbes:

„Das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft sowie zwischen dieser und der Betriebsleitung zu fördern und darüber zu wachen, daß die Bestimmungen der Lohntarife vom Betrieb und den Arbeitern beobachtet werden. Außerdem haben sie gemeinsam mit der Betriebsleitung ihr Augenmerk auf die Bekämpfung von Unfall- und Erkrankungsgefahren in den Betrieben zu richten und in vorkommenden Fällen die Hafen- oder Gewerbeinspektion sowie andere zuständige Stellen durch Auskunft und Beratung zu unterstützen. Die Betriebsobleute dürfen bei der Uebernahme und Ausübung ihres Amtes nicht be-

schränkt oder benachteiligt werden. Versäumnis von Arbeitszeit infolge Ausübung der Obmannstätigkeit darf keine Minderung des Arbeitsverdienstes zur Folge haben."

Es ist hierbei darauf hinzuweisen, daß der Betriebsobmann nicht zum Hafenbetriebsrat gehört. Für das Wirksamwerden seines Amtes, und damit des Kündigungsschutzes nach § 96 BRG., gehört ebenso wie für die Mitglieder des Hafenbetriebsrates die schriftliche Mitteilung mit Namen und Betriebszugehörigkeit an den Hafenbetriebs-Verein. Auf die Kenntnis des Betriebsleiters von dieser Mitteilung kommt es nicht an. Es erscheint also auch hier wiederum der Hafenbetriebs-Verein als der Arbeitgeber. Desgleichen ist Voraussetzung, daß der Betriebsobmann Arbeiter derjenigen Gruppe (Kaiarbeiter, Speicherarbeiter) ist, für welche er als Betriebsvertreter bestimmt werden soll. Für ihn besteht die gleiche Pflicht wie für den Baudelegierten, sich jeder politischen Tätigkeit als Betriebsvertreter zu enthalten. Bei entstandenen Streitigkeiten hat der Betriebsobmann die Verpflichtung, eine Einigung zwischen den Parteien selbst herbeizuführen. Gelingt ihm dies nicht, so ist er berechtigt, den Vorstand des Hafenbetriebsrates zur Vermittlung anzurufen, wenn eine sofortige Regelung der Streitigkeiten im Interesse des Betriebes liegt. Es ist dies der einzige Fall, wo der Hafenbetriebsrat einem Einzelbetriebe gegenüber Befugnisse ausüben kann.

Dem Hafenbetriebsrat sowohl wie dem Betriebsobmann ist der Schutz des § 96 BRG. durch den Tarifvertrag gewährt worden:

„. . . mit der Maßgabe, daß zu ihrer Entlassung oder Versetzung die Zustimmung des Vorstandes des Hafenbetriebsrates erforderlich ist."

Entlassung ist hier im Sinne der Kündigung des § 96 BRG. zu verstehen und bedeutet für die Mitglieder des Hafenbetriebsrates bzw. der Gruppenbetriebsräte, in die Verhältnisse des Hamburger Hafens übertragen, ein Ausscheiden aus den im Hafenbetriebs-Verein verkörperten Betrieben. Die Entlassung (Ausscheiden) im Sinne der Tarifvereinbarung kommt durch die Entziehung der Arbeiterkarte des Hafenbetriebs-Vereins zustande, wodurch ein Ausschluß aus der Hafenarbeiterschaft stattfindet. Hierdurch entfällt für den Entlassenen jede Möglichkeit, seine Tätigkeit als Hafenarbeiter auszuüben.

Versetzung bedeutet für die Hafenbetriebsrats- bzw. Gruppenbetriebsratsmitglieder Verweisung an einen dem Hafenbetriebs-Verein nicht angehörigen Arbeitgeber. Die Schutzbestimungen des § 96 BRG. finden also für die Mitglieder des Hafenbetriebsrates nur insoweit Anwendung, als die Rechtsbeziehungen dieser zum Hafenbetriebs-Verein hierfür Rechtsgrundlage sind.

Im Gegensatz hierzu bedeutet für die Betriebsobmänner der Begriff der Versetzung eine Verweisung von einer selbständigen Arbeitsstelle auf eine andere bei demselben Unternehmer. Weil der Betriebsobmann nur einen Einzelarbeitgeber gegenüber tätig wird, also keinerlei Rechtsbeziehungen zum Hafenbetriebsverein hat, wie die Mitglieder des Hafenbetriebsrates, gilt für ihn die Anwendungsvorschrift des § 96 BRG. als Schutz gegen jede willkürliche Entlassung aus dem Einzelbetriebe.

Da die Gewerkschaften bei Ausübung ihres Bestimmungsrechtes meistens Mitglieder der Gruppenbetriebsräte zu Betriebsobmännern bestimmen, müssen auch die Schutzbestimmungen dieser auf sie Anwendung finden. Somit kann ein Gruppenbetriebsratsmitglied in seiner Eigenschaft als Betriebsobmann erst nach Beendigung des Arbeitsganges (der Chance) entlassen werden.

Bei berechtigten fristlosen Entlassungen, zu denen der Arbeitgeber hier sowohl der Hafenbetriebs-Verein als auch der Einzelunternehmer, entsprechend den Vorschriften des § 123 der Reichsgewerbe-Ordnung befugt ist, ist eine Zustimmung durch den Hafenbetriebsrat nicht erforderlich. Versagt der Vorstand des Hafenbetriebsrates seine Zustimmung, so kann sie durch die tarifliche Schlichtungsstelle eingeholt werden.

Da die Vorstandsmitglieder des Hafenbetriebsrates in ihrer Eigenschaft als ständige Geschäftsführer, also ohne jede Arbeitstätigkeit auf irgend einem Arbeitsplatz, bei Entlassungsgründen nicht über sich selbst beschließen können, so ist zu deren Entlassung stets die Zustimmung der Schlichtungsstelle erforderlich.

IV.

Ein anderes Gewerbe, für dessen gesamten Berufskreis die besonderen Schwierigkeiten der Wahl einer gesetzlichen Betriebsvertretung bestehen, ist das Varieté- und Kabarettge-

werbe, welches alle nach § 33 a der Reichsgewerbeordnung konzessionspflichtigen Betriebe umfaßt. Diese Betriebe sind in dem „Internationalen Varieté-Theater-Direktoren-Verband, E. V.", dem „Reichsverband der Kaffeehausbesitzer und verwandter Betriebe" oder dem „Bund der Saalbesitzer" organisiert. Zwischen diesen Organisationen als Arbeitgeberverbände und der „Internationalen Artistenloge, E. V." als Arbeitnehmerverband ist am 17. September 1924 ein Tarifvertrag abgeschlossen worden, dessen Allgemeinverbindlicherklärung durch die Reichsarbeitsverwaltung am 15. Januar 1925 erfolgte. Der Reichstarifvertrag enthält unter § 39 die Bestimmungen über die zu bildenden Betriebsvertretungen, die entsprechend den Vorschriften des § 62 BRG. als Sondervertretung anzusehen sind, da die vorausgesetzten Bedingungen für eine außergesetzliche Betriebsvertretung erfüllt sind.

§ 37 des erwähnten Tarifvertrages lautet:

„In jedem Etablissement, wo mehr als 10 Artisten einschließlich der Truppenmitglieder, engagiert sind, ist ein Betriebs-Artistenrat, bestehend aus 3 über 25 Jahre alten Artisten zu wählen. In Betrieben, wo weniger als 10, aber mindestens drei Artisten engagiert sind, ist ein Artistenobmann zu wählen. Der Betriebs-Artistenrat bzw. der Obmann üben die im Betriebsrätegesetz dem Betriebsrat bzw. dem Betriebsobmann übertragenen Befugnisse aus, soweit die Interessen der Artisten in Frage kommen. Insbesondere haben sie gemeinsam mit dem Unternehmer oder dessen Stellvertreter auch Streitigkeiten über Garderobeneinteilung, Kostümwechsel, Probierzeiten zu schlichten, die Höhe der Ordnungsstrafen mitzubestimmen und für den Abreisetag bei Aufstellung des Programms unter Wahrung allseitiger Interessen mitzuwirken."

Artist im Sinne des Tarifvertrages sind alle Personen, „die zur Auf- oder Vorführung einer Programmnummer in einer Vorstellung eines aus § 33 a RGO. konzessionspflichtigen Unternehmens engagiert sind, ohne Rücksicht darauf, ob sie allein oder mit anderen zusammen (Truppe) auftreten oder ob sie bei der Darbietung, für die sie Engagementsverträge abschließen, in eigener Person mitwirken oder sich durch Dritte auf- oder vorführen lassen,"

Die Rückfrage bei den Tarifbeteiligten ergab, daß heute die Artisten als Arbeitnehmer auf die Betriebsvertretungen durchweg verzichten. Sie bestanden nur kurze Zeit nach Erlaß des Betriebsrätegesetzes und auch da noch nicht einheitlich. Somit war es auch unmöglich, irgendwelches Material zur Bearbeitung zu erlangen, und es kann daher nur auf die aus dem Tarifvertrag sich ergebenden Rechtsverhältnisse eingegangen werden.

Die Artisten werden in den einzelnen Unternehmungen nur auf kurze Zeit, während eines Monats oder gar nur auf 14 Tage, beschäftigt. Daraus ergibt sich, daß die Artistenräte nur auf kurze Zeit tätig werden können. Daß die unter S. 13 f. besprochenen Wahlvoraussetzungen auch auf diese Betriebsvertretung anzuwenden ist, erscheint logisch. Da in diesem Gewerbe oft Ausländer als Artisten beschäftigt werden, haben in der kurz geübten Praxis die Betriebsartistenräte die Interessen dieser stets mitwahrgenommen.

Die Befugnisse der Betriebsartistenräte sind denen der gesetzlichen Betriebsräte bzw. Betriebsobmänner entsprechend angelehnt, jedoch mit der Einschränkung: „soweit die Interessen der Artisten in Frage kommen". Diese Einschränkung entspricht durchaus der tatsächlichen Rechtsstellung dieser Vertretungen und ist demzufolge entsprechend auszulegen.

Die anderen aufgezählten Mitwirkungsrechte leiten sich aus den Besonderheiten dieses Gewerbes ab.

Aus der Hausordnung, als integrierender Teil des Reichstarifvertrages, ergeben sich für die Betriebs-Artistenräte noch einige besondere Rechte. Nach § 27 des Reichstarifvertrages ist der Unternehmer berechtigt, Kürzungen und Abänderungen an den einzelnen Darbietungen vorzunehmen. Um den davon betroffenen Artisten vor einer absichtlich bezweckten Schädigung zu schützen, hat der Betriebs-Artistenrat „gegebenenfalls" das Recht der Mitwirkung. Das gleiche Recht besteht für den Artistenrat bei der Festsetzung der Ordnungsstrafen, die den einzelnen Artisten wegen Verstößen gegen die Hausordnung auferlegt werden können.

Die Kündigungsschutzbestimmungen des § 96 BRG. für die Betriebsvertreter werden im Tarifvertrage nicht erwähnt, und erscheinen auch für diese nicht notwendig, denn ihre Beschäftigungsdauer ist vertraglich festgelegt, sind doch der Vereinbarung im Tarifvertrage entsprechend bei Verträgen von

fester Dauer Kündigungsklauseln unstatthaft und gegebenenfalls unwirksam. Diesen Verhältnissen entsprechend bedürfen also diese Betriebsvertretungen keines Kündigungsschutzes, denn sie werden ja auch nur während ihrer Vertragsdauer als Betriebsartistenräte tätig.

V.

In der Zeit vor dem Inkrafttreten des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1927 (AVAVG.) galt die Beschäftigung der Arbeitslosen als Notstandsarbeiter als eine Art der Erwerbslosenfürsorge. Für sie bestanden also nicht die rechtlichen Verhältnisse der freien Arbeiter, ihre Rechtsverhältnisse waren über die Arbeitsnachweise — Erwerbslosenfürsorge — zu regeln. Damit gingen die Notstandsarbeiter auch des Anspruchs verlustig, in den Unternehmungen, in welchen sie Beschäftigung fanden, Betriebsvertretungen zu wählen. Allseitig wurde diese Zurücksetzung als eine Benachteiligung dieser Arbeiter empfunden, und man suchte mit Hilfe der Arbeitsämter Bestimmunggen zu treffen, die den Notstandsarbeitern in gewisser Beziehung eine Besserung ihrer Rechtstellung bringen sollten. So erließ zum Beispiel das Arbeitsnachweisamt — Erwerbslosenfürsorge — der Stadt Breslau am 4. November 1926 eine „Ordnung für die Beschäftigung von Notstandsarbeitern", in welcher unter Ziffer 29 und 30 festgestellt wurde:

> „Auf die Notstandsarbeiter findet das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 keine Anwendung. — Dem Notstandsarbeiter steht die Wahl einer Betriebsvertretung gesetzlich nicht zu."

In den darauf folgenden Ziffern 31—33 dieser Ordnung wird es aber den Notstandsarbeitern gestattet, für jede Arbeitsstelle von wenigstens 15 Erwerbslosen einen „Verbindungsmann" in formloser Wahl zu wählen, der das Vertrauen seiner Mitarbeiter haben muß und durch Alter, Erfahrung und Charakter das Einvernehmen zwischen den Notstandsarbeitern und den Trägern der Maßnahmen und den Unternehmern zu wahren versteht. Eignet sich der hierzu Gewählte nicht, so hat die Betriebsleitung das Recht der Ablehnung des Verbindungsmannes, worauf den Notstandsarbeitern die Neuwahl eines anderen zusteht. Als Aufgabenkreis dieser Verbindungsmänner wurde die Erledigung der Anliegen der Not-

standsarbeiter im Einvernehmen mit der Betriebsleitung bestimmt, soweit diese sich auf die Beschäftigung der Notstandsarbeiter beziehen. Gelingt dies den Verbindungsmännern nicht, durften sie in jedem Falle nur nach vorheriger Zustimmung der Betriebsleitung und des Arbeitsnachweisamtes bei dem zuständigen Arbeitsnachweisamt vorsprechen. Dieser Art war die Regelung für die Stadt Breslau.

Am 20. Februar 1927 erließ der Reichsarbeitsminister im Reichsarbeitsblatt 7, Jahrgang (N.F.) 1927 Nr. 6 ein Rundschreiben (IV. 1301, 27, vom 9. Febr. 1927) „An die obersten Landesbehörden für Erwerbslosenfürsorge" über die „Rechtsverhältnisse der Notstandsarbeiter". In dieser Bekanntmachung wurde anerkannt, daß die Beschäftigung Erwerbsloser bei Notstandsarbeiten „nach den jetzt geltenden Bestimmungen über öffentliche Notstandsarbeiten vom 30. April 1925 kein Arbeitsverhältnis, sondern eine Form der Erwerbslosenfürsorge" ist. (Vgl. hierzu Sinzheimer, Grundlage des Arbeitsrechtes, Verlag Fischer, Jena 1927, S. 136.) Wörtlich fährt dann der Reichsarbeitsminister fort:

„. . . . Auch heute schon muß aber angestrebt werden, daß das Beschäftigungsverhältnis der Notstandsarbeiter von dem regelmäßigen Arbeitsverhältnis nicht weiter abweicht, als nach der besonderen Eigenart der Notstandsarbeit unbedingt notwendig ist. So können zwar die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes und die anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die Entlassung von Arbeitnehmern auf Notstandsarbeiter keine Anwendung finden. Da aber die Notstandsarbeiter die Möglichkeit haben müssen, ihre Interessen gegenüber der Betriebsleitung in geregelter Form zu vertreten, halte ich es für erwünscht, daß die Notstandsarbeiter für diesen Zweck besondere Vertrauensleute bestellen, wie das übrigens heute schon vielfach geschieht. Ich bitte Sie, darauf hinzuwirken, daß die Betriebsleitungen diese Vertrauensleute als berechtigte Vertreter der Notstandsarbeiter ansehen."

Da dieses Rundschreiben des Reichsarbeitsministers nur in der Form einer Empfehlung gehalten war, konnten die Notstandsarbeiter hieraus keinen Anspruch herleiten, Betriebsvertretungen zu wählen.

Eine Aenderung der Rechtsverhältnisse der Notstandsarbeiter brachte erst das Gesetz über Arbeitsvermittlung und

Arbeitslosenversicherung mit der Rechtsgültigkeit ab 1. Oktober 1927 (§ 220 AVAVG.), Grundlegend für die Neugestaltung der Rechtsverhältnisse für die Notstandsarbeiter wurde § 139 Absatz 4 AVAVG. mit folgendem Wortlaut:

„. . . . Im übrigen werden die Arbeitslosen bei Notstandsarbeiten unter den Bedingungen des freien Arbeitsvertrages beschäftigt."

Hiermit tritt eine Aenderung der bisherigen Rechtsstellung der Notstandsarbeiter ein. Die Notstandsarbeiten sind nicht mehr eine Form der Erwerbslosenfürsorge, sondern unterstehen nunmehr dem freien Arbeitsvertrage. Die Notstandsarbeiter müssen, wie Feig-Sitzler[15] sagt: „als den freien Arbeitnehmern gleichstehend angesehen werden."

Kaskel[16] führt hierzu aus:

„. . . Ihre Beschäftigung gilt, nachdem dies früher bestritten war, nunmehr nach § 139 Abs. 4 AVAVG. als echtes Arbeitsverhältnis und untersteht daher den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, vor allem bezüglich aller Vorschriften des Arbeitsvertrags-, Arbeiterschutz- und Betriebsverfassungsrechts und der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten der Notstandsarbeiter. Ausnahmen hiervon gelten nur einmal bezüglich der Unabdingbarkeit der Tariflöhne . . ."

Mithin finden also auf die Notstandsarbeiter auch die arbeitsrechtlichen Gesetze: das Betriebsrätegesetz, die Bestimmung der Arbeitszeitverordnung, der Betriebsstillegungsverordnung Anwendung. Die Notstandsarbeiter haben ab 1. Oktober 1927 das Recht, Betriebsvertretungen zu wählen.

Wenn Dr. Georg Flatow unter Seite 65 seiner neuesten Auflage des „Betriebsrätegesetz"[17] von 1928 noch ausführt:

„Beschäftigung als Notstandsarbeiter ist nach herrschender Lehre nicht unbedenklicher Ansicht (vgl. Bodmann, Arbeitsrecht 1926, 953) eine Form der Erwerbslosenfürsorge, wenn sie auch jetzt gegen Entgelt im Sinne der RVO. und des Einkommensteuergesetzes stattfindet (§ 9 der Bestimmung über öffentliche Notstandsarbeiten vom

15) Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz, 11. und 12. Auflage, Verlag Franz Vahlen, Berlin 1928, S. 34 (zu § 10 BRG.)

16) Walter Kaskel: Arbeitsrecht, dritte, erweiterte Auflage in der Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, Abteilung Rechtswissenschaft XXXI. Verlag, Springer, Berlin 1928, S. 100.

17) Dr. Georg Flatow, Betriebsrätegesetz, 12. verbesserte Auflage, Verlag Springer 1928.

30. 4. 25, RGBl. 53). Notstandsarbeiter sind daher nicht Arbeitnehmer im Sinne des BRG. (vgl. GG. Bamberg vom 25. 1. 26, NZfA. 1926, 251), a. A. ausführlich Geßler S. 54." so muß angenommen werden, daß das AVAVG. noch keine Berücksichtigung in dieser Auflage gefunden hat, und daß Flatow mit seinen Ausführungen noch die frühere Rechtsstellung der Notstandsarbeiter behandelt.

Die Arbeitsdauer der Notstandsarbeiter auf einer Arbeitsstelle untersteht nun aber dem Abberufungsrecht des Arbeitsamtes, wenn für den betreffenden Notstandsarbeiter eine seinem eigentlichen Berufe entsprechende Arbeitsmöglichkeit nachgewiesen werden kann. Mit der Abberufung ergibt sich für einen zum Betriebsvertreter gewählten Notstandsarbeiter eine Beendigung seiner Tätigkeit und damit sein Amtsende. Trotzdem früher die Gewerkschaften immer wieder für das Recht des Notstandsarbeiters, Betriebsvertreter wählen zu können, eingetreten waren, halten sie es nun für zweckmäßiger, „freie Arbeiter im Betriebsrat zu haben". In dem Artikel „Das neue Recht des Pflicht- und Notstandsarbeiters", entnommen aus „Der Grundstein"[18] 1927 wird ausgeführt:

> „Den Notstandsarbeitern werden nun neben dem Klagerecht auch noch die Rechte der Sozialgesetzgebung in vollem Umfange und besonders die aus dem Betriebsrätegesetz zugute kommen. Daraus ergibt sich, daß sie jetzt gemeinsam mit den freien Arbeitern den Betriebsrat wählen können und auch in ihn gewählt werden können. Da aber das Abberufungsrecht aus der Arbeit für das Arbeitsamt weiterbesteht, wird es in der Regel zweckmäßiger sein, f r e i e Arbeiter im Betriebsrat zu haben."

Es besteht also für die Notstandsarbeiter ein Sonderrecht, denn einerseits unterstehen sie dem freien Arbeitsvertrage, andererseits aber entfällt für sie in ihrer Eigenschaft als Betriebsvertreter der Kündigungsschutz des § 96 BRG., wenn sie das Arbeitsamt von der Arbeitsstelle abberufen kann.

Als Notstandsarbeiten (wertschaffende Arbeitslosenfürsorge) gelten produktive Arbeiten in Gestalt von Arbeiten, die von ungelernten Arbeitern ausgeführt werden können.

Die im Baugewerbe beschäftigten Notstandsarbeiter werden mit Schipp- und Karrarbeiten beschäftigt, fal-

18) Der Grundstein, Wochenblatt des deutschen Baugewerksbundes, Hamburg, vom 3. Dezember 1927, Nr. 49.

len also unter die Berufsgruppe der Tiefbauarbeiter oder Bauhilfsarbeiter mit dem Zeitpunkt ihrer Beschäftigung mit solchen Arbeiten. Nach den eben erfolgten Ausführungen sind also die Notstandsarbeiter, die im Baugewerbe und den dem Baugewerbe verwandten Betrieben beschäftigt werden, berechtigt, Delegierte nach dem Reichstarifvertrag des Baugewerbes zu wählen oder zu ernennen. Das Landesarbeitsgericht Berlin hat nun in einem Urteil[19] — Aktz. 106 S. 1848, 28 — vom 29. Dezember 1928 ausgesprochen: ... etwaige Sondervertretungen (Sprecher), für Notstandsarbeiter neben dem eigentlichen Baudelegierten auf einer Baustelle stellen .., keine Baudelegierte im Sinne des § 8 RTV. dar und genießen nicht den Kündigungsschutz des Betriebsrätegesetzes. Zur Begründung seines Urteils führt das Gericht an, daß weder im Betriebsrätegestz noch an anderer gesetzlicher Stelle sich für Notstandsarbeiter besondere Vorschriften bezüglich ihrer Betriebsvertretungen finden. Insbesondere, so meint das Gericht, lasse sich ein Anspruch aus § 8 Abs. 1 a des RTV., nach welchem nach Möglichkeit alle beteiligten Berufe oder vertragschließenden Organisationen zu berücksichtigen sind, nicht herleiten, denn „Es kann nun in füglicher Weise nicht davon gesprochen werden, daß es einen besonderen Beruf der Notstandsarbeiter gibt. Darunter fallen vielmehr neben ungelernten Kräften Facharbeiter der verschiedensten Art."

Bei diesen Ausführungen vermißt man ein Eingehen des Gerichtes auf die Bestimmung des § 139 Abs. 4 AVAVG. Die Rechtsstellung der Notstandsarbeiter ist allein von diesen Bestimmungen aus zu betrachten, wonach sie dem freien Arbeitsvertrage unterworfen sind. Die Notstandsarbeiter werden durch die Einreihung unter die Arbeiter einer Berufsgruppe, meistens also in die der Bauhilfs- oder Tiefbauarbeiter, die sich aus ungelernten Kräften zusammensetzen, Mitglieder dieser Gruppe und dürfen dann auch an der Wahl der Baudelegierten teilnehmen oder selbst einen Delegierten der Notstandsarbeiter wählen. Da das Gericht selbst sagt: „Darunter (Gruppe) fallen vielmehr neben d e n u n g e l e r n t e n K r ä f t e n Facharbeiter der verschiedens ten Art" mußte es auch den Notstandsarbeitern in ihrer Beschäftigungsart als ungelernte Arbeiter das Recht, Delegierte zu wählen, zuerkennen.

19) Entnommen: Das Baugewerbe. Mitteilungen und Nachrichten des deut. Arbeitsgeberbundes für das Baugewerbe, vom 21. März 1929, Nr. 12, S. 132/133.

Das Reichsarbeitsgericht in seinem Urteil[20] vom 6. Februar 1929 — Aktz. RAG. 338/28 — bejaht hingegen das Recht der Notstandsarbeiter, Baudelegierte zu wählen. „Zu den Bedingungen des freien Arbeitsvertrages, nach denen gemäß § 139 Abs. 4 AVAVG. Notstandsarbeiter zu beschäftigen sind, gehört auch das Recht des Betriebsrätegesetzes und der Tarifvertragsverordnung, die Baudelegiertenbestimmungen des Reichstarifvertrages für das Baugewerbe greifen daher auch für mit Bauarbeiten beschäftigte Notstandsarbeiter Platz." Dieser Feststellung ist durchaus zuzustimmen.

In demselben Urteil nimmt das Reichsarbeitsgericht Stellung zu dem Entlassungsschutz für den Delegierten der Notstandsarbeiter nach § 96 BRG. Zur Erläuterung der Rechtsstellung des Notstandsarbeiters sei vorausgeschickt, daß nach den Vorschriften des AVAVG. in § 91 Abs. 5 der Verwaltungsausschuß des Arbeitsnachweisamtes das Recht hat, die Notstandsarbeit auszuwählen und die Höchstbeschäftigungsdauer zu bestimmen. Weist das Arbeitsamt dem Notstandsarbeiter eine Arbeitsmöglichkeit nach, die seinem eigentlichen Berufe entspricht, so wird dadurch sein Arbeitsverhältnis als Notstandsarbeiter aufgelöst. Der Notstandsarbeiter ist verpflichtet, diese ihm nachgewiesene Arbeit anzunehmen, oder er geht auf die ersten 4 Wochen der Arbeitslosigkeit, die danach eintritt, der Arbeitslosenunterstützung verlustig. (§ 93 AVAVG.).

Das Reichsarbeitsgericht sagt hierzu:

> „Um die Möglichkeit des Abrufes sicherzustellen, hat der Reichsarbeitsminister in dem Rundschreiben vom 29. September 1927 empfohlen, den Trägern der Notstandsarbeiten nahezulegen, die Arbeitsverträge mit den Notstandsarbeitern so abzuschließen, daß diese Verträge jederzeit gelöst werden können."

Das Reichsarbeitsgericht kommt somit zu folgender Begründung. Die Zustimmung der Betriebsvertretung bei Entlassungen von Delegierten der Notstandsarbeiter bedarf der Arbeitgeber nur, wenn er das Arbeitsverhältnis kündigt. Wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen Notstandsarbeiter und Notstandsträger durch das Arbeitsamt oder durch

---

20) Entnommen: Das Baugewerbe, 11. Jahrgang, Nr. 25/26 vom 22. Juni 1929, Ausgabe 2, S. 288 ff.

Ablauf der Höchstbeschäftigungsdauer solcher Notstandsarbeiten — diese beträgt 3 Monate — herbeigeführt, so ist zu einer rechtsgültigen Kündigung oder Entlassung eines Delegierten der Notstandsarbeiter die Zustimung der übrigen Delegierten nach § 96 BRG. nicht nötig.

Eine Zweifelsfrage entsteht nur für den Fall, daß ein Delegierter der Notstandsarbeiter über die Höchstdauer von drei Monaten hinaus beschäftigt wird, und das Arbeitsamt eine Verlängerung dieser Beschäftigung als Notstandsarbeiter auf ein Gesuch hin nicht gestattet. Es liegt im Wesen der wertschaffenden Erwerbslosenfürsorge, daß eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Notstandsarbeiter nach 3 Monaten eintritt. Einem gewerkschaftlich geschulten Notstandsarbeiter sind diese Rechtsverhältnisse bekannt, mithin, sagt das Reichsarbeitsgericht, ist anzunehmen, daß das Arbeitsverhältnis von vornherein nur auf drei Monate eingegangen ist. „Die Bedeutung des Betriebsrätegesetzes auch für die Notstandsarbeiter wird damit keineswegs verneint oder auch nur empfindlich geschmälert. Dieses Gesetz bleibt in allen übrigen Beziehungen auch für die Notstandsarbeiter in seiner vollen Bedeutung bestehen."

Es ist also abschließend zu sagen, daß die Zustimmung der Betriebsvertretung oder der Belegschaft nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes zu einer wirksamen Entlassung eines Baudelegierten der Notstandsarbeiter nur dann entfällt, wenn die Höchstbeschäftigungsdauer von drei Monaten überschritten worden oder eine Abberufung des Notstandsarbeiters durch das Arbeitsamt erfolgt ist. In diesem Falle ist also eine Entlassung des Delegierten durch den Arbeitgeber auch ohne die Zustimung der übrigen Betriebsuertretung rechtsgültig. In allen anderen Fällen wird durch die fehlende Zustimmung entsprechend § 96 BRG. eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt. Die Rechte der wertschaffenden Erwerbslosenfürsorge sind als die eines jüngeren und spezielleren Gesetzes aufzufassen, und gewinnen mit dem Rechtssatze „lex posteriori derogat priori" Rechtskraft. Somit muß „der Kündigungsschutz des § 96 BRG. hinter der Notwendigkeit der werteschaffenden Erwerbslosenfürsorge zurücktreten". Allerdings nur in den oben erwähnten Fällen.

In seinem Artikel[21] „Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung" nimmt Dr. Derch unter IV. 2 des zweiten Abschnittes Stellung zu dem Rechtsverhältnis, welches zwischen Betriebsrätegesetz und Notstandsarbeiten besteht. Der Verfasser bejaht gleichfalls das Recht der Notstandsarbeiter, eine Betriebsvertretung nach dem Betriebsrätegesetz zu wählen.

Ueber die Anwendung des Kündigungsschutzes des § 84 ff. und des § 96 Absatz 1 BRG. läßt er sich folgendermaßen aus. Der Verwaltungsrat der Reichsanstalt stellte am 28. März 1928 in den Richtlinien über Grundförderung (RGBl. I, S. 87) in § 12 Absatz 1 das Recht des Arbeitsamtes fest, Notstandsarbeiter abzuberufen, wenn eine freie Arbeitsstelle vermittelt werden kann. Dementsprechend müsse der Arbeitsvertrag mit dem Notstandsarbeiter derart abgeschlossen werden, daß eine Auflösung bei Abruf sofort vorgenommen werden könne. Wörtlich fährt er fort:

> „Man konstruiert hier meist einen auflösend bedingten Arbeitsvertrag unter der auflösenden Bedingung des Abrufs. Im Ergebnis würde auf diese Art der Kündigungsschutz ausgeschaltet werden, obwohl die Beendigung des Arbeitsvertrages wie bei einer Kündigung durch eine einseitige Entschließung des Arbeitgebers, nämlich den Abruf, ausgelöst wird. Eine solche Konstruktion ist jedenfalls als solche nicht allgemein geeignet, die §§ 84 ff. BRG. auszuschalten."

Auch eine unmittelbare Ausschaltung des Kündigungsschutzes im Falle des vereinbarten Abrufes ergibt sich nach seiner Meinung nicht aus der Natur der Notstandsarbeiter. Im Anschluß daran verweist er auf die gegenteilige Auffassung des Reichsarbeitsgerichtes in dem oben besprochenen Urteil vom 6. Februar 1929 Aktz. 338/28 und betont, daß diese Begründung auf die Eigenschaft des AVAVG. als Sondergesetz sich begründet, ohne näher dazu Stelung zu nehmen.

Im Gegensatz zu diesen Ausführungen ist aber die Auffassung des Reichsarbeitsgerichtes als die richtigere anzusehen. Es ist immer davon auszugehen, daß die Notstandsarbeiten als ein Ausfluß der werteschaffenden Erwerbslosenfürsorge anzusehen sind, und mithin zeitlich begrenzt sind. Daß hingegen eine willkürliche Entlassung vor Ablauf der

21) Entnommen: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, herausgegeben von Dersch, Sitzler, Syrup, Verlag Bensheimer, Mannheim, 9. Jahrg., April 1929, Heft 4, S. 209 ff

Höchstdauer geschützt werden muß, ist vorher erwähnt und anerkannt worden.

C 2. 1.

Eine Beeinflussung des Betriebsrätegesetzes durch den Tarifvertrag ist einmal im Falle des § 36 BRG., das andere Mal im Falle des § 62 BRG. gegeben. Die gesetzliche Betriebsvertretung kann nur den Vorschriften des § 62 BRG. entsprechend ersetzt werden. Das Gesetz fordert für eine rechtsgültige besondere Regelung von Betriebsvertretungen die Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften; es ist also nur eine enge Auslegung dieses Paragraphen möglich. Sinzheimer[22] führt hierzu aus:

> „Die Betriebsvertretung ist eine gesetzlich umgrenzte Vertretung. Das Gesetz bestimmt zwingend den Aufbau, die Aufgaben und den Rechtsschutz der Betriebsvertretungen. Das Vertretungsrecht ist, soweit nicht das Gesetz ausdrücklich Ausnahmen zuläßt, dem Belieben der Beteiligten entzogen. Dies schließt nicht aus, daß durch Tarifvertrag (abgesehen von dem Falle des § 62 BRG.) besondere Vertretungen geschaffen oder die Rechte gesetzlicher Betriebsvertretungen erweitert werden können."

Die Tarifparteien können also mit Hilfe des Tarifvertrages eine andere Betriebsvertretung bilden, die der gesetzlichen nicht entspricht. Sie sind hierbei nicht an die Vorschriften des Betriebsrätegesetzes gebunden. Sie können also auch andere Organe schaffen, die das Betriebsrätegesetz nicht vorsieht, ihnen auch gesetzliche Funktionen übertragen. Hierbei ist aber zu betonen, daß diese getroffenen Vereinbarungen über außergesetzliche Organe nur zwischen den Tarifvertragsparteien bestehen. Flatow[23] sagt hierzu:

> „Diese Organe selbst, wie ihre rechtliche Stellung beruhen dann nicht auf dem Gesetz, sondern auf dem Tarifvertrag, dessen Parteien allein die Verletzung der solchen Organen übertragenen Rechte miteinander auszutragen haben."

Eine solche rein tarifliche Betriebsvertretung besteht auf Grund des Tarifvertrages, der zwischen dem Hauptverband

22) Hugo Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Auflage, Verlag Fischer, Jena 1927, Seite 221 unter b.

23) Dr. Georg Flatow: Betriebsrätegesetz, 12. verbesserte Auflage, Verlag Springer 1928, Berlin, S. 13. der Einleitung unter 5. Betriebsverfassung und Tarifverfassung.

Deutscher Krankenkassen e. V., Berlin, und dem Zentralverband der Angestellten, Berlin, am 14. Mai 1928 abgeschlossen worden ist, für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Krankenkassen. Dieser Tarifvertrag bestimmt unter § 37:

„In jeder Krankenkasse mit mehr als 7 Beschäftigten ist ein Betriebsrat, mit 7 oder weniger Beschäftigten ein Betriebsobmann zu wählen, die die gesetzlichen Aufgaben haben."

Diese Sonderregelung haben die Tarifvertragsparteien deshalb getroffen, weil in der Hauptsache nur Betriebe mit weniger als 20 Angestellten bei den Krankenkassen bestehen. Somit war meistens nur ein Betriebsobmann nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes zu bilden. Durch die Herabsetzung der gesetzlichen Erfordernis von mindestens 20 Arbeitnehmern für die Wahl eines Betriebsrates auf mindestens 7 Arbeitnehmer, wollte man diese Betriebe der Krankenkassen in der Möglichkeit einer Wahl eines Betriebsrates bevorzugen, um diesen Arbeitnehmern die Vergünstigung der erweiterten Rechtsstelung des Betriebsrates zukommen zu lassen. Ueber die Rechtsstellung dieser tariflichen Betriebsvertreter ist aber mit Flatow[24] zu sagen:

„Diese Personen sind, wenn sie nicht zugleich im Betriebe von 20 Arbeitnehmern an den gesetzlichen Voraussetzungen genügen, keine gesetzlichen Betriebsvertreter, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf freie Zeit usw., keinen Kündigungsschutz und können solchen auch nicht nach § 84 BRG. zu Gunsten der anderen Belegschaftsangehörigen in Anspruch nehmen. Sie leben nur kraft Tarifvertrages und auf dem Wege über ihren Verband, der allein sie mittels Verhandlung mit dem gegnerischen Verband in ihrer Stellung sichern kann."

(Vergl. hierzu auch Flatow, Betriebsrätegesetz 1928, S. 21 f. unter V. a.).

Es ist also festzustellen, daß die rein tariflichen Betriebsvertretungen vollkommen außerhalb des Raumes des Betriebsrätegesetzes stehen und daß dadurch das Recht, gesetzliche Betriebsvertretungen zu wählen, nicht entfällt. Eine andere als die gesetzliche Betriebsvertretung erkennt das Betriebsrätegesetz nicht an. Das Gesetz muß auch die Einhaltung der stren-

24) Dr. Georg Flatow: Betriebsräte und Gewerkschaften entnommen: NZfA. 1924, 4. Jahrgang, Seite 395 ff. zu a).

gen Vorschriften des § 62 BRG. für die Bildung von tariflichen Betriebsvertretungen verlangen. Die verschiedenartige Gestaltung der gewerkschaftlichen Prinzipien und Richtungen, die einem dauernden Wechsel unterliegen, würde stets einen Einfluß auf die Gestaltung auf die Betriebsverfassung herbeiführen. Um einer aus solchen veränderlichen Organisationsverhältnissen sich notwendig ergebenden Rechtsunsicherheit auf diesem Gebiete des Arbeitsrechtes vorzubeugen, stellt das Gesetz diese strengen Bedingungen des § 62 BRG. für die Errichtung von tariflichen Betriebsvertretungen an Stelle der gesetzlichen. (Vergl. auch Flatow: Betriebsräte und Gewerkschaften. Siehe Anmerkung 24, a.a.O. S. 395.)

2.

Die Behandlung der Rechtsverhältnisse der Betriebsvertretungen für die See- und Binnenschiffahrt fällt nicht unter diese Bearbeitung, denn § 5 BRG. bestimmt, daß die „Einrichtung von Arbeitnehmervertreter für die Betriebe der Seeschiffahrt und der Binnenschiffahrt durch besonderes Gesetz geregelt wird". Es sei hier aber darauf hingewiesen, daß die Auffassung der Gerichte — wie es das Arbeitsgericht Berlin, Kammer 32, — in einem Urteil[25] vom 8. Dezember 1927 vornimmt — die Rechtsregelung selbst treffen zu können, rechtsirrig ist, weil das nach § 5 BRG. vorgesehene Gesetz noch nicht ergangen ist.

Das Gericht hält sich für berechtigt, die „vorliegende Rechtslücke" auszufüllen und sucht eine Begründung für seine Auffassung in einem ähnlichen Verhalten des Kammergerichtes (Beschluß vom 15. Dezember 1925 — Ring, Rechtspr. in Aufwertungssachen, Band 1, Seite 318) und des Reichsgerichtes (Urteil vom 2. Februar 1926 — RGZ. 113, 25 —), bei Entscheidungen über den Begriff einer Betriebspensionskasse vor dem Erlasse oder Inkrafttreten der von der Reichsregierung noch zu treffenden Durchführungsverordnung. Potthoff[25] läßt sich hierzu ohne Rechtsirrtum aus:

„. . . . . Dieses Vorbild ist nicht beweiskräftig. Denn die Bestimmung des Aufwertungsgesetzes über Betriebspensionskassen waren außer Zweifel und das Gericht hatte nur

25) Potthoff: Betriebsvertretung in der Binnenschiffahrt. Entnommen aus: Arbeitsrecht, 15. Jahrg., Verlag Hess, Stuttgart. Seite 159 ff.

ohne nähere Regierungsverordnung zu entscheiden, ob eine bestimmte Pensionskasse unter diese Bestimmungen fiele. Hier dagegen handelt es sich um die Unterstellung von Betrieben unter ein Gesetz, die nach dem Willen des Gesetzgebers nicht unter dieses, sondern unter ein anderes Gesetz fallen sollen. .... Aber wenn auch die Entscheidung des Berliner Arbeitsgerichtes die Logik und soziale Gerechtigkeit für sich hat, so dürfte sie dem Willen des Gesetzgebers doch nicht gerecht werden. Denn dieser hat offenbar gewollt, daß das Betriebsrätegesetz keine Anwendung auf die Schiffahrtsbetriebe fände, soweit es sich um „Schiffe" als Betriebe handelt."

Selbständige Landbetriebe eines Schiffahrtsunternehmens — entsprechend § 9 Abs. 1 BRG. — fallen jedoch unter die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes.

Obwohl schon vielfach Vorschläge der beteiligten Arbeitnehmer — und Arbeitgebergruppen für eine gesetzliche Regelung dieser Betriebsvertretungen gemacht worden sind, hat man bis jetzt noch keine Regelung gefunden, da erhebliche Schwierigkeiten (mangelnde Organisationslust der betreffenden Arbeitnehmer, dauernder Standortswechsel des Schiffes u. ä.) sich einer befriedigenden Lösung entgegenstellen. Vielleicht wäre es ratsam, für dieses Gewerbe eine Betriebsvertretung im wesentlichen nach dem Vorbilde der Delegierten des Baugewerbes zu schaffen.

D.

Die tariflichen Betriebsvertretungen, die entsprechend den Vorschriften des § 62 BRG. gewählt werden und somit als gesetzliche anzusehen sind, erfassen nur die tarifbeteiligten Arbeitnehmer und die Außenseiter des betreffenden Berufskreises. Es kommt selten vor, daß einem Tarifvertrage sämtliche Arbeitnehmer eines Betriebes unterstehen, da es immer andere Berufsgruppen, seien es Angestellte, seien es Arbeiter anderer Berufe, wenn auch als Minderheit, geben wird. Diesen nichttarifbeteiligten Gruppen steht das Recht zu, Betriebsvertretungen nach dem Betriebsrätegesetz zu wählen, sofern die Vorschriften dieses Gesetzes erfüllt sind. § 64 BRG., der nur im Zusammenhang mit § 62 BRG. Anwendung finden kann, bestimmt:

„Betrifft der Tarifvertrag nicht sämtliche Arbeitnehmer des Betriebes, so wird für die nicht durch den Tarifvertrag gebundenen Arbeitnehmer zwecks Wahrnehmung ihrer Interessen eine Betriebsvertretung nach Maßgabe dieses Gesetzes errichtet."

E.

Durch diese Regelung kann in jedem Einzelbetriebe in den davon betroffenen Gewerben neben einer tariflichen Betriebsvertretung mit Gesetzeskraft eine oder mehrere Vertretungen nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes mit vollständig selbständigem Charakter bestehen. Es fragt sich nun, in welcher Weise die verschiedenen Betriebsvertretungen zusammenarbeiten können. Das Betriebsrätegesetz läßt hierüber eine Regelung vermissen. Flatow, Betriebsrätegesetz § 64 Anmerkung 3, S. 236, billigt eine Zusammenarbeit durch einen Zusammenschluß in einen Gesamtbetriebsrat nach § 50 BRG. Diese Auffassung lehnt Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz § 64, Anm. 1, S. 153, mit der Begründung ab, daß ein Gesamtbetriebsrat nur bei Vorhandensein mehrerer selbständiger Betriebe gebildet werden kann, nicht aber in einemEinzelbetriebe. Dieser letzten Auffassung ist durchaus zuzustimmen, denn die Bildung eines Gesamtbetriebsrates ist nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes für Einzelbetriebe nicht vorgesehen. Desgleichen ist die Auffassung von Flatow abzulehnen, einen Gesamtbetriebsobmann bilden zu können, da das Gesetz nur von einem Gesamtbetriebsrat spricht und eine entsprechende Anwendung auf Betriebsobmänner bei dieser Formalbestimmung des Gesetzes nicht angebracht ist.

In seinem Artikel „Tarifliche Betriebsvertretung" meint Dr. E. Lange[20]:

„Dem Gedanken einer einheitlichen Vertretung im Betriebe wäre weit besser gedient, wenn die von der Sondervertretung nicht erfaßten Arbeitnehmer das Recht hätten, entsprechend der Tarifregelung vorzugehen und mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern eine einheitliche Vertretung zu bilden."

---

26) Entnommen: Blätter für Arbeitsrecht, ständige Beilage zur Deutschen Arbeitgeberzeitung. 8. Jahrgang, Nr. 1 vom 13. Januar 1929, Seite 2 unter III.

Seine Ausführungen erscheinen berechtigt, wenn er sagt, daß das Betriebsrätegesetz über den Umweg der Allgemeinverbindlichkeitserklärung unmittelbar staatliches Recht schafft. Da es sich hier nun um staatliches Recht handelt, bestehen keine Schwierigkeiten, eine einheitliche Betriebsvertretung entsprechend der von Dr. Lange angeregten Lösung zu schaffen. Rechtlich lassen sich diesen Ausführungen keine Einwendungen entgegensetzen. Eine solche Regelung erscheint aber nicht angebracht, umsomehr, als sie auf eine schwere Durchführbarkeit stoßen wird, denn der stete Wechsel der Tarifbetriebsvertretungen, zumindestens ihre unbestimmte Amtsdauer, werden eine erfolgreiche Zusammenarbeit kaum ermöglichen. Wenn auch eine Regelung nach dem erwähnten Vorschlage wünschenswert erscheint, so ist doch darauf hinzuweisen, daß durch diese Regelung eine weitere Belastung der Arbeitgeber durch eine erhöhte Anzahl von Betriebsvertretern eintreten würde, die neue wirschaftliche Lasten mit sich bringt.

Die Sonderstellung der in dieser Ausführung behandelten Gewerbe verlangt nun einmal eine Sonderregelung der Betriebsvertretungen, mit welcher auch einige Schwierigkeiten, wie das Bestehen gesetzlicher neben tariflicher Betriebsvertretungen, in Kauf genommen werden müssen.

Lebenslauf.

Als zweiter Sohn des Konrektors Friedrich Renner und seiner Ehefrau Alma, geb. Klos, wurde ich am 16. Oktober 1903 in Petersdorf i. Rsgb. geboren. Von Ostern 1914 bis 1923 besuchte ich die Oberrealschule zu Hirschberg i. Rsgb. und bestand Ostern 1923 die Reifeprüfung. Nach 2½-jähriger Lehrzeit in der Kommunalbank Hirschberg, Warmbrunn und in der Girozentrale Breslau studierte ich die Rechts- und Staatswissenschaften an der Friedrich-Wilhelms Universität zu Breslau. Am 28. Mai 1930 bestand ich das juristische Doktorexamen.